

# ANÁLISIS DEL TELETRABAJO: INCIDENCIA EN LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN EL HOGAR. ¿UTOPIA O REALIDAD PLAUSIBLE?

*Analysis of telework: incidence on conciliation  
and co-responsibility at home. Utopia or  
plausible reality?*



Este trabajo trata de analizar la situación creada por la COVID-19 en el ámbito del teletrabajo y cómo ha afectado su aplicación en las tareas de cuidado de hijos y personas a cargo. No solo desde el punto de vista social, sino también mediante un análisis legislativo de la legislación pre-pandémica y la aprobada como consecuencia de ella.

*This work tries to analyze the situation created by COVID-19 in the field of teleworking and how it has affected its application in the tasks of caring for children and dependents. Not only from the social point of view, but also through a legislative analysis of the pre-pandemic legislation and that passed as a consequence of it.*

Autora: Sara Castillo Notivol.  
Tutora: Rebeca Gómez Gázquez.  
Estudios: Grado en Gestión y Administración Pública.  
Convocatoria: mayo 2021.

# Índice

|  |    |
|--|----|
| I. Introducción .....  | 2  |
| II. Naturaleza jurídica del teletrabajo .....  | 4  |
| III. Concepto, caracteres y elementos del teletrabajo .....  | 6  |
| III.1. Concepto y caracteres .....   | 6  |
| III.2. Elementos .....   | 9  |
| IV. Régimen jurídico y evolución del teletrabajo .....   | 10 |
| IV.1. Ámbito europeo .....   | 11 |
| IV.2. Ámbito estatal .....   | 14 |
| IV.2.1. Legislación común .....  | 14 |
| IV.2.2. Legislación para empleados públicos aplicación: Administración<br>General de Estado y Comunidades Autónomas .....  | 20 |
| V. La incidencia del teletrabajo en la conciliación de la vida familiar y laboral. 34  |    |
| V.1. Corresponsabilidad en la crianza y tareas del hogar .....   | 37 |
| V.2. Nuevos movimientos sociales “ <i>tradewifes</i> ”: vuelta a la « <i>feminidad ideal</i> »... 40   |    |
| V.3. Análisis sobre el avance o estancamiento en materia de igualdad ante las<br>medidas tomadas por el Gobierno de España con motivo de la situación de crisis<br>sanitaria ..... | 41 |
| VI. Propuestas de mejora para la implantación del teletrabajo .....  | 45 |
| VII. Conclusiones .....  | 47 |
| VIII. Bibliografía .....   | 50 |
| IX. Webgrafía .....  | 52 |
| X. Legislación .....   | 54 |

## I. Introducción

Según la Encuesta de Población Activa (EPA) sobre conciliación entre la vida familiar y laboral, en 2018: el 28,1% de personas entre 18 y 64 años abandonaron su trabajo en algún momento por cuidado de hijos. Por sexo, el 86,9% de los hombres lo interrumpieron en un período de seis meses como máximo. En el caso de las mujeres el porcentaje que lo interrumpieron más de dos años fue del 17,7%, frente al 2,8% de los hombres<sup>1</sup>.

¿Beneficia o perjudica a la igualdad real entre mujeres y hombres las medidas tomadas por el Ejecutivo durante la crisis sanitaria?, ¿avanzamos en materias como igualdad y corresponsabilidad?, ¿cómo podemos aprovechar la crisis sanitaria para favorecer la paridad?, ¿ha servido esta situación para visibilizar desigualdades previamente asumidas en la sociedad?

A medida que las mujeres cumplimos años, nos resulta más complicado encontrar un trabajo estable, dado que muchos empresarios temen la posibilidad de un embarazo. Tampoco ayuda la precariedad del mundo laboral, es decir, sigue de manera imperante la idea de que las familias tengan hijos, pero las condiciones sociales no son las más adecuadas.

Por otra parte, con la actual crisis sanitaria ocasionada por la enfermedad COVID-19, es probable que esta situación siga empeorando. Para evitar esto, sería conveniente aprovechar algunas de las medidas tomadas para favorecer el teletrabajo; ya que han supuesto una oportunidad para muchas personas, como, por ejemplo: aumento de la flexibilidad horaria o mayor disponibilidad del tiempo sin reducción de productividad.

Pese a la lucha social continuada por gran parte de la población (más mujeres que hombres), y la apariencia de igualdad que existe actualmente; la crianza y el cuidado de hijos o personas a cargo, además de las tareas del hogar, siguen siendo asumidas principalmente por mujeres.

Por todo lo anteriormente mencionado, se puede deducir que el principal motivo de esta investigación es fruto, de la propia experiencia. Puesto que es bastante común que la principal responsabilidad en relación con el cuidado de nuevos miembros en la familia

---

<sup>1</sup> Vide Instituto Nacional de Estadística. “Incidencia en el empleo por la existencia de hijos. Excedencias para el cuidado de hijos” (2021). Retrieved 11 February 2021, from [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925463094&p=1254+35110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463094&p=1254+35110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888)

pasa a ser única y exclusivamente de la mujer; no solo en aspectos biológicos sino también sociales.

En segundo lugar y principal motivo por el que creo necesario realizar este estudio es, intentar averiguar cuáles son las principales carencias que podemos encontrar en la normativa actual, empezando por la legislación europea y estatal hasta llegar al nivel autonómico.

También es interesante enfocar esta investigación desde el punto de vista sociológico: empezando por la transmisión de valores sociales a las nuevas generaciones, educación en igualdad o el ejemplo desde el propio hogar, a que palabras como: *igualdad*, *conciliación* y *corresponsabilidad* no solo resulten familiares en nuestro día a día, sino que pasen a convertirse en una realidad.

Con motivo de la crisis sanitaria del SARS-Cov-2, se ha acelerado por un lado la necesidad de legislar en favor del teletrabajo y la flexibilidad horaria, ambos demandados desde hace tiempo; pero que se ha llegado a convertir en un arma de doble filo principalmente para las mujeres. Ya que, no es tanto la deficiencia legislativa y su posible falta de perspectiva de género al tener o no en cuenta la realidad social en la que nos encontramos. Como la interiorización por parte de hombres y mujeres de unos roles arcaicos que fomentan la desigualdad y que lejos de caer en desuso, parece ser, que están cada vez más en auge.

Muestra de lo anteriormente mencionado, podemos hablar de los nuevos movimientos sociales que están surgiendo, como por ejemplo las “*tradewifes*”, creados por mujeres, en contra del feminismo y cuyo objetivo, a grandes rasgos, es la sumisión de la mujer a su pareja y condicionar la felicidad propia a la del resto de los miembros del núcleo familiar. Lo que se conoce como: *búsqueda de la feminidad ideal*.

Por todo lo mencionado anteriormente, a lo largo de este trabajo, vamos a intentar ahondar y averiguar desde los dos puntos de vista anteriormente nombrados; si la legislación, anterior y aprobada durante la pandemia es suficiente. Si le falta perspectiva de género, o si es una legislación aprobada sin tener en cuenta la realidad social de nuestro país y la capacidad empresarial y de las Administraciones Públicas para implantar estas medidas. O si, a diferencia de todo esto; el problema no es tanto la legislación, como la falta de igualdad y corresponsabilidad social y familiar que tenemos interiorizada y que hace que la carga del cuidado de hijos y familiares, así como de las tareas del hogar recaigan siempre sobre la misma persona: la mujer.

## II. Naturaleza jurídica del teletrabajo

A partir del año 1970, con la etapa denominada “postindustrial” comienza a ponerse en auge la informatización, robotización, automatización y la electrónica aplicada a los procesos de producción y la búsqueda de la eficiencia a bajo coste.

En el S.XX con la entrada en la denominada “era de la información” se produce una expansión masiva de «*la información y el conocimiento*»<sup>2</sup>. La llamada “Revolución Digital” logró modificar algunas de las formas de trabajo en ese momento, tanto en la realización del mismo como subdesarrollo a posteriori a consecuencia de estos avances.

Las tecnologías desarrolladas a lo largo del siglo pasado son conocidas como *Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs)* según la profesora Adriana V. Botos, esta sigla engloba tres conceptos, que son:

- A. «*Tecnología: es la aplicación de los conocimientos científicos para facilitar las actividades humanas, supone la creación de productos, instrumentos, lenguajes y métodos al servicio de las personas.*
- B. *Información: datos que tienen significado para determinados colectivos.*
- C. *Comunicación: transmisión de mensajes entre personas*»<sup>3</sup>.

Una vez unidas las tres palabras en una única expresión, su significado haría referencia a los avances que nos proporcionan cada una de ellas: la tecnología, la información y la comunicación. Por lo que podríamos entender el término “TICs” como *conjunto de avances tecnológicos que nos proporcionan las tecnologías.*

Es en los años 1990 cuando el teletrabajo se ve impulsado debido al aumento de la demanda y utilización de nuevas tecnologías como son los ordenadores, internet y el correo electrónico. Ya que eran herramientas que permitían poner en contacto personas y empresas de manera inmediata desde cualquier parte del mundo.

Pese a regularse por parte de la Unión Europea en el año 1994 aspectos sobre la Sociedad Mundial de la Información y llevarse a cabo actuaciones hacia la Sociedad de la Información, no es hasta 1997 cuando se aprueba el *Libro Verde sobre Cooperación para una Nueva Organización del Trabajo.*

Con este libro se pretende expandir el teletrabajo, ya que pese a ser un tema abordado con gran interés y entusiasmo, no llega a ser implantado con el éxito que las

---

<sup>2</sup> Vide Adriana BOTTOS y Gabriela VÁZQUEZ, *Teletrabajo: su protección en el derecho laboral.* Cathedra Jurídica, Buenos Aires, 2008, p. 26.

<sup>3</sup> *Idem.*

autoridades pretendían. Puesto que es considerado como una herramienta imprescindible para reducir la alta tasa de paro y situar en cabeza del desarrollo tecnológico a Europa.

En el año 2002 se aprueba el *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*, este acuerdo es firmado por distintas organizaciones de trabajadores europeas y aborda el teletrabajo como *una forma de actualizar la estructura del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, así como favorecer la vida profesional y social y dar mayor autonomía a los trabajadores para la realización de sus tareas.*

En este Acuerdo también se logra una completa definición de *Teletrabajo* como «*forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular*»<sup>4</sup>. Esta definición es la que se va a utilizar en toda la normativa posterior, ya sea nacional o europea. Añadiendo, además, la *voluntariedad* del acceso al mismo en su apartado 3<sup>5</sup>. Y engloba los principales elementos del teletrabajo, (que veremos en el siguiente epígrafe), que son:

- A. Contrato o relación de trabajo.
- B. Realización fuera del local de la empresa.
- C. Utilización de Tecnologías de la Información y el Trabajo.
- D. Voluntariedad.

Posteriormente, tanto en España como a nivel Europeo han sido aprobadas diversidad de legislaciones en favor del teletrabajo para intentar aumentar la flexibilidad laboral, la igualdad, modernizar el proceso productivo y también aumentar la productividad de las empresas.

Para finalizar con la naturaleza jurídica del teletrabajo, es importante destacar la amplia visión de futuro a nivel europeo en los años 1990 para comenzar a plantear un procedimiento tan novedoso de aplicar las nuevas tecnologías al mercado de trabajo. Además, gracias a la continua evolución de las TICs, el teletrabajo cada vez se ha visto

---

<sup>4</sup> Vide Acuerdo Marco sobre Teletrabajo, artículo 2: «*el teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular. El presente acuerdo cubre a los teletrabajadores. Se entiende por teletrabajador toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior*».

<sup>5</sup> *Ibidem*, artículo 3: «*El teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empresario afectados. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria más tarde*».

más regulado en la ley en lo que a su puesta en marcha se refiere, y los trabajadores más respaldados para poder beneficiarse de la flexibilidad y utilidad que esta forma de trabajar supone.

### **III. Concepto, caracteres y elementos del teletrabajo**

#### **III.1. Concepto y caracteres**

La crisis sanitaria ocasionada por el virus del SARS-COV-2 ha modificado por completo la forma de entender la vida y también ha cambiado el modo en que nos relacionamos. Hemos comenzado a primar los medios telemáticos no solo en nuestras relaciones sino en aspectos como la educación, o el trabajo. Como consecuencia de todo esto, la implantación del teletrabajo ha venido para quedarse, al menos en aquellos sectores en los que el tipo de trabajo lo permite. Así pues, en cuestión de semanas se han aprobado medidas para llevarlo a cabo de la manera más eficaz posible por parte de los trabajadores, de los centros de trabajo, y de las instituciones.

A partir del año 2002, con la aprobación del Acuerdo Marco sobre Teletrabajo, comienza a elaborarse una definición completa y ajustada del mismo. En España, algunos autores como Cruz Villalón opinan que: *«constituye una modalidad de actividad profesional caracterizada por la ejecución de la prestación de servicios a distancia y por medio de la utilización como herramienta de trabajo de las tecnologías informáticas y de telecomunicaciones»*<sup>6</sup>.

Otros, como Manuela Pérez establecen que: *«el teletrabajo es una forma de organización del trabajo que, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), puede ser desarrollado en un lugar diferente a la ubicación de la empresa»*<sup>7</sup>.

De ambas definiciones podemos sacar algunos puntos en común, como son:

1. Forma de organización del trabajo.
2. Desarrollo en lugar distinto del centro de trabajo.
3. Utilización de tecnologías de la información y de la comunicación.

Aunque en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) no encontramos nada relacionado en lo que al teletrabajo se refiere, su artículo 13 nos remite directamente al

---

<sup>6</sup> Vide Jesús CRUZ VILLALÓN, *Compendio de derecho del trabajo*, Tecnos, Madrid, 2016, p. 207.

<sup>7</sup>Vide Manuela PÉREZ PÉREZ, *El teletrabajo: efectos en la conciliación de la vida familiar y laboral*, Fundación de Economía Aragonesa, Zaragoza, 2008, p. 19.

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (en adelante RDL 28/2020).

Este RDL 28/2020, aprobado como: *«medio para modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para dar una mayor autonomía en la realización de sus tareas a las personas trabajadoras»*<sup>8</sup>. En su artículo 2 hace distinciones entre el trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial. Así pues, lo define en su apartado b) como: *«aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación»*<sup>9</sup>.

El siguiente en ser aprobado es el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 (en adelante RDL 29/2020) donde se regula: *«la prestación del servicio a distancia mediante teletrabajo, fomentando así el uso de las nuevas tecnologías de la información y el desarrollo de la administración digital con las consiguientes ventajas tanto para las empleadas y empleados públicos, como para la administración y la sociedad en general»*<sup>10</sup>.

En este RD 29/2020, se define el teletrabajo en su preámbulo como: *«modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación»*<sup>11</sup>. Contribuyendo así a una mejor organización y consecución de objetivos en favor de los intereses generales.

---

<sup>8</sup> Vide Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, exposición de motivos: *párrafo segundo in fine*.

<sup>9</sup> *Ibidem* artículo 2: *«A los efectos de lo establecido en este real decreto-ley, se entenderá por: a) «trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. b) «teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. c) «trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa».*

<sup>10</sup> Vide Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19; Exposición de motivos III: *párrafo primero*.

<sup>11</sup> *Ibidem* Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19; Exposición de motivos IV: *párrafo sexto*.

En este caso, encontramos su definición en el artículo 47.bis, la cual no dista en gran medida de la que encontramos en el preámbulo de la ley. Las ideas principales acerca del teletrabajo de los empleados públicos que podemos extraer de este artículo son:

- A. Prestación de servicios a distancia siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- B. Autorización de la prestación del servicio mediante teletrabajo y compatibilidad con la modalidad presencial.
- C. Igualdad de derechos en modalidad presencial y telemática.
- D. Provisionamiento por parte de la administración de los materiales necesarios para la realización del trabajo.

Según la profesora Carmen Pérez Sánchez<sup>12</sup>, que opta por una definición amplia del teletrabajo, los principales caracteres del teletrabajo serían los siguientes:

- A. Ubicación: que consiste en la realización del trabajo en un lugar físico distinto del espacio físico de la empresa.
- B. Uso de las Tecnologías de la Información y del desarrollo: siendo imprescindibles para el desarrollo del trabajo por parte del empleado desde el lugar en que decida llevar a cabo su trabajo además de poder estar en contacto con el empleador. En este sentido entrarían, por ejemplo:
  - a. Conectividad.
  - b. Infraestructuras.
  - c. Dispositivos.
  - d. Aplicaciones.
  - e. Seguridad.
- C. Existencia de un vínculo de comunicación entre el empleador y el empleado, algo que se da también las relaciones laborales convencionales

Si atendemos al concepto funcional del teletrabajo establece que: «*es el trabajo realizado a distancia con capacidades de autoprogramación y mediante el uso de las TICs que añade valor al trabajo*»<sup>13</sup>. Es decir, se consideran necesarias el uso de las tecnologías de la información y comunicación siendo imprescindibles para el desarrollo

---

<sup>12</sup> Vide Carmen PÉREZ SÁNCHEZ, El teletrabajo: ¿más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? Revista de Internet, Derecho y Política 3.

<sup>13</sup> *Idem*

del mismo por parte del empleado desde el lugar en que decida llevar a cabo su trabajo además de poder estar en contacto con el empleador.

Algunas legislaciones autonómicas han incluido en su articulado definiciones como la de *teletrabajador, supervisor o coordinador*, todas ellas teniendo en cuenta la legislación anteriormente aprobada, y las cuales veremos en los próximos epígrafes.

Como conclusión acerca del teletrabajo, cabría decir que es una forma de facilitar a empleados y trabajadores la conciliación de la vida laboral y familiar mediante la flexibilidad horaria y la consecución de objetivos; como ya hemos dicho antes.

Afortunadamente con la crisis sanitaria se ha visto reforzada su puesta en marcha y en muchos casos con la aprobación de trabajadores y empresarios, dado que se ha visto un aumento en la productividad y una disminución en el absentismo laboral.

Como corolario en lo que a definición de teletrabajo se refiere, podríamos definirlo como: aquella modalidad de trabajo que se realiza en una ubicación distinta a la del centro de trabajo, realizada mediante la utilización de sistemas informáticos y de comunicación. Que pretende favorecer la autogestión del tiempo de los trabajadores, evitar desplazamientos al lugar de trabajo y en último lugar favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

### **III.2. Elementos**

Son muchos los autores que han definido el teletrabajo y de las distintas denominaciones de teletrabajo se puede observar que tienen unos elementos comunes, independientemente del año en que se haya producido esa definición o quién la haya elaborado. Por eso mismo, vamos a pasar a enumerar y definir cada uno de los elementos que componen el *teletrabajo*.

En primer lugar, habría que mencionar los elementos que lo conforman, siendo estos los siguientes:

- Sujetos: siendo estos los individuos que forman parte de la relación laboral.

En este caso tendríamos dos:

- o Sujeto Pasivo: es aquél trabajador o el empleado público con el derecho a acceder al teletrabajo siempre y cuando su puesto de trabajo se lo permita.
- o Sujeto activo: en este caso, el sujeto activo es la Administración Pública o la empresa privada empleadora de los sujetos que pueden tener acceso al teletrabajo.

- Objeto del teletrabajo: aquí tendríamos el motivo por el cual los trabajadores y empleados públicos deciden acceder al régimen del teletrabajo; bien sea por conciliación, flexibilidad horaria o evitar desplazamientos, entre muchos otros.
- Forma: consiste en cómo puede acceder el trabajador o empleado público al teletrabajo, bien mediante autorización entre el trabajador/empleado público con el empleador o mediante pacto, o acuerdo colectivo entre representantes de los trabajadores y los empresarios.
- Elementos tecnológicos: son un elemento indispensable para esta modalidad de empleo, dado que, como hemos mencionado anteriormente, son necesarias las “Tecnologías de la Información y la Comunicación” para poder realizarlo de la manera más eficiente posible, estos serían: ordenadores, softwares informáticos, teléfonos, impresoras y demás material necesario para poder mantener el contacto entre los teletrabajadores con el centro de trabajo.

#### **IV. Régimen jurídico y evolución del teletrabajo**

En este apartado nos vamos a detener en analizar la normativa europea, nacional y autonómica en lo relativo al teletrabajo. De esta manera, en primer lugar, estudiaremos la legislación europea, nacional y autonómica, para finalizar con una línea temporal legislativa a modo de compendio, mediante la que cual podremos distinguir entre normativa Europa, estatal y autonómica.

Es importante destacar que el teletrabajo ha pasado a formar parte de la sociedad de una manera real, puesto que: *«no solo no ha variado la productividad de los trabajadores, sino que, en algunos casos, se ha constatado un mayor rendimiento y satisfacción de los empleados»*<sup>14</sup>.

Por ello, la pretensión para realizar un análisis más exhaustivo acerca del teletrabajo es intentar identificar en cada una de las leyes de las que disponemos cuáles son los puntos fuertes y débiles en esta materia. Y así poder analizar si la conciliación realmente forma parte de los objetivos del teletrabajo, o de si debido a las peticiones sociales el legislador la ha incorporado sin tener en cuenta la posibilidad de su aplicación real.

---

<sup>14</sup>Vide Ariana EXPÓSITO GÁZQUEZ, El caos de la administración electrónica en tiempos de pandemia. *Revista De Derecho Administrativo V-Lex*, Diciembre, 2020, p. 31-59.

#### IV.1. Ámbito europeo

A nivel europeo la legislación laboral y principalmente en lo que a teletrabajo y conciliación se refiere, no está tan desarrollada como debiera. Aunque si bien es verdad, algunas de las regulaciones llevadas a cabo han sido las precursoras del posterior desarrollo y regulación por parte de los Estados Miembros.

A principios de la década de 1990 la Comisión Europea, conocida en aquellos años como *Comisión Delors* en honor a su Presidente; elaboró unos informes con una serie de recomendaciones con motivo de la entrada en la llamada *Era Digital*<sup>15</sup>:

1. En diciembre de 1993: el Libro Blanco de la Comisión sobre Crecimiento, competitividad y empleo. En este libro se mostraba una visión positiva de las tecnologías y se apostaba por *fomentar el crecimiento sostenible, aumentar la competitividad y crear nuevos tipos de empleo además de mejorar la calidad de vida de los europeos.*
2. En junio de 1994: el Informe Bangemann sobre Europa y la Sociedad Mundial de la Información. La creación de este informe se realiza a petición de los expertos del Libro Blanco de la Comisión de Crecimiento, Competitividad y Empleo, en el que se solicita la elaboración de un informe que incluya medidas concretas.
3. En junio de 1994, como consecuencia del informe Bangemann, se aprueba la adopción de medidas recogidas por la Comisión en el Plan de Actuación Europa en marcha hacia la Sociedad de la Información.
4. En julio de 1994: Plan de actuación, donde Europa se pone en marcha hacia la Sociedad de la Información.
5. Finalmente, en 1997: Libro verde sobre Cooperación para una nueva organización del trabajo, que pretendía *mejorar el empleo y la competitividad a través de una mejor organización del trabajo en el lugar de trabajo.*

Con la realización y desarrollo de estos informes se pretendía sentar unas bases sobre la legislación laboral europea, y más concretamente en todo aquello que englobase la utilización de nuevas tecnologías y teletrabajo en particular. Por ello, no será hasta 2002 cuando se regule a nivel europeo una normativa específica sobre teletrabajo;

---

<sup>15</sup> Vide *La Era Digital* también es conocida como *Era de la Información* o *Era Informática*, su comienzo se asocia con la revolución digital, sus antecedentes tecnológicos son el teléfono, la radio o la televisión. Este periodo de la historia se diferencia por la configuración digital y no analógica.

hablamos del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. En él se recoge una de las primeras definiciones de teletrabajo que afectan a nuestro país, la Unión Europea en el año 2002 ya consideró importante regular esta nueva modalidad de empleo. Esto es gracias a la importancia de las nuevas tecnologías y a su continua evolución, con la finalidad de mejorar de nuestra calidad de vida y el progreso laboral y económico que podría derivarse de su aplicación.

La estrategia europea para la realización de este acuerdo pasó por *«invitar a los distintos agentes sociales a negociar acuerdos para modernizar la organización del trabajo, que incluyan acuerdos de trabajo flexible, con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio entre flexibilidad y seguridad»*<sup>16</sup>.

En este acuerdo, firmado por: *la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y Organizaciones Patronales Unión Europea (Union of Industrial and Employers, European Association of Craft, Small and Medium-sized enterprises y European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest)*. Las partes consideran que el teletrabajo es un medio para modernizar tanto empresas como servicios públicos, así como también *«reconciliar la vida profesional y social»*<sup>17</sup>.

Por tanto, podemos concluir que: aunque la adopción de este Acuerdo Marco fue voluntaria, supuso un antes y un después en cuanto a regulación y concepción del teletrabajo en Europa y, por ende, en España. Ya que es la base principal que sustenta los requisitos más básicos en cuanto a:

- Definición del teletrabajo refiriéndose a este como: *«una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la*

---

<sup>16</sup> Vide Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, artículo 1.1º: *«en el contexto de la Estrategia Europea de Empleo, el Consejo Europeo ha invitado a los interlocutores sociales a negociar acuerdos para modernizar la organización del trabajo, que incluyan acuerdos de trabajo flexible, con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad»*.

<sup>17</sup> *Ibidem* 1.4º: *«los interlocutores sociales consideran el teletrabajo a la vez como un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para los trabajadores reconciliar vida profesional y vida social y darles una mayor autonomía en la realización de sus tareas. Si Europa desea extraer la mejor parte de la sociedad de la información, debe afrontar esta nueva forma de organización del trabajo, de forma tal que la flexibilidad y la seguridad vayan a la par, que sea mejorada la calidad del empleo y que las personas con discapacidades tengan un mejor acceso al mercado de trabajo»*.

*cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular»<sup>18</sup>.*

- Voluntariedad: en cuanto a la aceptación del puesto, recayendo en el trabajador la posibilidad de decidir dónde y cómo desea trabajar.
- Condiciones de empleo: reconociendo los derechos de los teletrabajadores, así como los Convenios Colectivos aplicables en cada caso.
- Protección de datos: siendo responsabilidad del teletrabajador el cumplimiento de las normas básicas de protección de datos y del empresario la provisión de las herramientas necesarias para que el trabajo pueda realizarse de manera satisfactoria por parte del empleado.
- Respeto a la vida privada del teletrabajador, su salud y su seguridad; así como también a la flexibilización horaria para garantizar el mejor rendimiento en el puesto de trabajo, así como priorizar la conciliación familiar.
- Favorecer a la formación.

De manera más reciente, en el año 2017 se aprobó la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

El objetivo de esta propuesta no es otro que intentar garantizar la igualdad en el mercado laboral entre hombres y mujeres, así como la mejora del trato en el trabajo. Con su aprobación y posterior entrada en vigor, en el año 2022, se pretende facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

En lo que se refiere a la aplicación del teletrabajo, podemos afirmar que en un año de emergencia sanitaria se ha avanzado mucho más que en más de veinte años de planificación y estudio en todo lo que supone su puesta en marcha.

Si bien es cierto que las medidas tomadas han demostrado que la imposibilidad de aplicarlo venía principalmente del desinterés y la desconfianza tanto por parte del poder político como de los empleadores. Ahora, una vez aplicado; queda afianzarlo con medidas que favorezcan la igualdad y la conciliación; y en el caso de que fuera necesario, modificar nuevamente la directiva relativa a la conciliación familiar y laboral que entra

---

<sup>18</sup> *Vide* Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, artículo 2: «el teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular. El presente acuerdo cubre a los teletrabajadores. Se entiende por teletrabajador toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior».

en vigor el próximo año para subsanar los posibles errores y vacíos que la norma quizá no contempla todavía.

Pese a que la legislación europea, ya sea en forma de directiva, acuerdo o libro, es poco concreta y abarca el tema del teletrabajo y la conciliación de una manera muy generalizada dejando a los Estados Miembros la ampliación de dicha regulación; es importante tener en cuenta la visión anticipada de la Comisión en lo relativo al uso de las nuevas tecnologías y a la posibilidad de aplicar el teletrabajo.

No obstante, pese a la escasa regulación y amplia variedad de interpretaciones que caben por parte de cada uno de los países integrantes de la Unión Europea, es importante destacar el papel que tuvieron los primeros acuerdos de sentar las bases del teletrabajo y que han tenido a la hora de comenzar a aprobar las correspondientes legislaciones de los Estados Miembros.

Por consiguiente, en el caso que nos ocupa, España es uno de los países que más ha pretendido regular no tanto el teletrabajo como sí la conciliación y la igualdad, aunque principalmente desde aspectos teóricos; ya que no fue hasta marzo de 2020 con motivo de la situación de crisis sanitaria que se implantó como una necesidad y no solo ha terminado convirtiéndose en una realidad plausible, sino que todo apunta a que viene para quedarse.

## **IV.2. Ámbito estatal**

Una vez analizado brevemente el panorama legislativo europeo, me gustaría pasar a analizar de una manera más detallada la legislación a nivel estatal.

### **IV.2.1. Legislación común**

En primer lugar, el ET en lo que respecta al teletrabajo, en su artículo 13 remite directamente al artículo 2.b) del RDL 28/2020 anteriormente mencionado (apartado I, definición de teletrabajo) que establece que el acceso al teletrabajo es voluntario por ambas partes, y por ello las empresas no podrán obligar a sus trabajadores a esta modalidad de empleo; de igual manera que los trabajadores deberán de reunir unos requisitos para el acceso al mismo.

El ET también hace referencia a la conciliación, tema íntimamente ligado al teletrabajo, puesto que es una de las principales peticiones junto a la flexibilidad horaria para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

La Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral tiene como objetivo «favorecer la empleabilidad de los trabajadores»<sup>19</sup> mediante la ampliación de las competencias de las Empresas de Trabajo Temporal, la flexibilidad horaria y abriendo las puertas a la posibilidad del teletrabajo de una manera más real.

Es importante destacar una de las características más importantes en la aplicación del teletrabajo, puesto que determina la ley que los teletrabajadores tendrán los mismos derechos y oportunidades de ascenso o formación que los que realicen el trabajo dentro del propio centro de la empresa<sup>20</sup>. Siendo así una posibilidad de acceso al mismo sin disminuir los derechos del trabajador.

Por otra parte, hablar de teletrabajo podría ser sinónimo de conciliación, entendiendo el teletrabajo no solo como un avance económico y tecnológico sino también como una forma de compatibilizar la vida laboral y familiar siempre que sea posible.

El ET en su art. 34 habla de la jornada laboral, el apartado 8 establece que: «Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa»<sup>21</sup>.

En relación con este artículo podemos comprobar que, a partir de 2015, aunque el vínculo entre teletrabajo y conciliación no está recogido como tal, sí que encontramos fragmentos que incluyen la conciliación en los siguientes artículos: 59.3. «presentación de solicitud de conciliación»<sup>22</sup>, 64.7.3º. d) «sobre la puesta en marcha de medidas de

---

<sup>19</sup> Vide Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Capítulo I: «artículo 1: intermediación laboral. Artículo 2: formación profesional. Artículo 3: reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje».

<sup>20</sup> Vide Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, artículo 10: «Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho, en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial, a la promoción profesional, debiendo la empresa informar a aquellas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia».

<sup>21</sup> Vide Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 2015. Artículo 34.8: «las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa».

<sup>22</sup> *Ibidem*. Artículo 59.3: «el ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el

*conciliación*»<sup>23</sup>, 84.2.f) acerca de «*medidas para favorecer la conciliación*», disposición adicional decimoctava: «*discrepancias en materia de conciliación*»<sup>24</sup>.

Aunque la incorporación en las leyes de la conciliación ha sido un enorme avance, no es concebible su puesta en marcha si: “*teletrabajo, conciliación y flexibilidad horaria*” no van unidos como conceptos que se complementan. Dado que la puesta en marcha del teletrabajo en la situación de crisis sanitaria en la que nos encontramos ha puesto de manifiesto formas de teletrabajo en algunos casos ineficaces por la falta de medidas de flexibilidad y conciliación.

Por otro lado, cuestión importante es que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) siga vigente sin haber sufrido ningún tipo de modificación, incluyendo las nuevas modalidades de trabajo y los riesgos para la salud que pueden ocasionar. Puesto que los “teletrabajadores” pueden sufrir enfermedades como: «*fatiga, dolores musculares, sedentarismo, cefaleas o nula desconexión digital entre otros*»<sup>25</sup>.

Para encontrar medidas que contemplen el riesgo que supone trabajar “*con pantallas*” deberemos acudir al Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (en adelante RD 488/1997), el cual podríamos decir que complementa a la LPRL, puesto que aunque no contempla en ninguna parte del articulado el teletrabajo, en su artículo 4 establece que: «*El empresario garantizará el derecho de los trabajadores a una vigilancia adecuada de su salud, teniendo en cuenta en particular los riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, el posible efecto añadido o combinado de los mismos, y la eventual patología acompañante*»<sup>26</sup>. Es decir, recoge algunas de las enfermedades o riesgos que pueden sufrir los teletrabajadores.

---

*plazo de caducidad a todos los efectos. El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente»*

<sup>23</sup> *Ibidem* Artículo 64.7.3º: «*el comité de empresa tendrá también las siguientes competencias: De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial*».

<sup>24</sup> *Ibidem* Artículo 84.2.f: «*la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias: Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal*».

<sup>25</sup> *Vide* GESEME “Principales riesgos del teletrabajador”. <https://geseme.com/principales-riesgos-laborales-del-teletrabajador-freelance/#:~:text=De%20este%20modo%20la%20sensaci%C3%B3n,quienes%20trabajan%20bajo%20esta%20modalidad>.

<sup>26</sup> *Vide* Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, artículo 4: «*el empresario garantizará el derecho de los trabajadores a una vigilancia adecuada de su salud, teniendo en cuenta en particular los*

No solo se recogen en este RD 488/1997 las obligaciones por parte del empresario de cara a la atención o el cuidado del trabajador en lo que a la salud se refiere, sino también en lo relacionado con la toma de medidas de seguridad por parte de la empresa, para que el uso de pantallas no suponga un riesgo para el trabajador<sup>27</sup>, o incluso el cumplimiento de unos requisitos mínimos para que el uso de los equipos, el entorno y la constante interconexión se lleven a cabo de la manera más responsable y cuidadosa con el trabajador.

Hay que añadir a estos riesgos, el cuidado de personas a cargo debido a la situación ocasionada con motivo de la COVID-19 y que en algunos hogares sigue dando debido a los *confinamientos preventivos*. La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante LO 3/2018) en la que se recoge en su artículo 88 «*el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral*»<sup>28</sup> cuya pretensión es: garantizar el tiempo de descanso, permisos o

---

*riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, el posible efecto añadido o combinado de los mismos, y la eventual patología acompañante. Tal vigilancia será realizada por personal sanitario competente y según determinen las autoridades sanitarias en las pautas y protocolos que se elaboren, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención. Dicha vigilancia deberá ofrecerse a los trabajadores en las siguientes ocasiones: a) Antes de comenzar a trabajar con una pantalla de visualización. b) Posteriormente, con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo a juicio del médico responsable. c) Cuando aparezcan trastornos que pudieran deberse a este tipo de trabajo. 2. Cuando los resultados de la vigilancia de la salud a que se refiere el apartado 1 lo hiciese necesario, los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento oftalmológico. 3. El empresario proporcionará gratuitamente a los trabajadores dispositivos correctores especiales para la protección de la vista adecuados al trabajo con el equipo de que se trate, si los resultados de la vigilancia de la salud a que se refieren los apartados anteriores demuestran su necesidad y no pueden utilizarse dispositivos correctores normales».*

<sup>27</sup> Vide Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización artículo 3: «1. El empresario adoptará las medidas necesarias para que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para su seguridad o salud o, si ello no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo. En cualquier caso, los puestos de trabajo a que se refiere el presente Real Decreto deberán cumplir las disposiciones mínimas establecidas en el anexo del mismo. 2. A efectos de lo dispuesto en el primer párrafo del apartado anterior, el empresario deberá evaluar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta en particular los posibles riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, así como el posible efecto añadido o combinado de los mismos. La evaluación se realizará tomando en consideración las características propias del puesto de trabajo y las exigencias de la tarea y entre éstas, especialmente, las siguientes: a) El tiempo promedio de utilización diaria del equipo. b) El tiempo máximo de atención continua a la pantalla requerido por la tarea habitual. c) El grado de atención que exija dicha tarea. 3. Si la evaluación pone de manifiesto que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización supone o puede suponer un riesgo para su seguridad o salud, el empresario adoptará las medidas técnicas u organizativas necesarias para eliminar o reducir el riesgo al mínimo posible. En particular, deberá reducir la duración máxima del trabajo continuado en pantalla, organizando la actividad diaria de forma que esta tarea se alterne con otras o estableciendo las pausas necesarias cuando la alternancia de tareas no sea posible o no baste para disminuir el riesgo suficientemente. 4. En los convenios colectivos podrá acordarse la periodicidad, duración y condiciones de organización de los cambios de actividad y pausas a que se refiere el apartado anterior».

<sup>28</sup> Vide Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, artículo 88: «1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la

vacaciones, así como la intimidad personal y familiar; tanto de trabajadores como de empleados públicos.

Gracias a esta LO 3/2018, el empleado puede beneficiarse del derecho a «*no ser molestado*»<sup>29</sup> por parte de su empleador. Aunque quizás el enfoque más beneficioso para una desconexión real sería, como dice el profesor Eduardo Enrique Taléns Visconti «*haberse previsto como un deber para el empleador*»<sup>30</sup>. Para evitar así conductas que puedan vulnerar este derecho; ya que de la forma en la que está planteada la LO 3/2018 pasa a ser decisión del trabajador el atender o no, los requerimientos de su empleador fuera del horario establecido. Pudiendo incluso tener repercusión en el ámbito laboral, además de que, dependiendo del sector económico al que la empresa pertenezca, estos requerimientos podrán ser más numerosos.

Con la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante RDL 6/2019), se han llevado a cabo modificaciones de partes del articulado de las leyes:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LO 3/2007).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).

En el caso de la primera, se modifica el artículo 2 de la LO 3/2007 esta modificación implica la aplicación de planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta empleados, así como la aprobación de medidas para eliminar las barreras que dificultan la igualdad efectiva.

---

*desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. 2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. 3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas».*

<sup>29</sup> Vide Eduardo Enrique TALÉNS VISCONTI, “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, nº 17, (2019) pp. 150-161

<sup>30</sup> *Idem*.

Por otra parte, una de las modificaciones más novedosas ha sido en el ET la equiparación de los permisos de paternidad entre hombres y mujeres para favorecer el «cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil»<sup>31</sup>. Pese a que ha sido una de las medidas más aplaudidas, puesto que se presupone que la problemática acerca de la preferencia en la contratación entre un hombre y una mujer se va a reducir, es destacable la escasa petición por parte del género masculino acerca de la decisión de llevarla a cabo.

En comparación con la normativa europea en materia de permiso por paternidad somos de los países más avanzados, lo que beneficiaría también a la corresponsabilidad en la equiparación de cuidado y tareas entre el hombre y la mujer.

Aunque, para respetar los ritmos biológicos y lograr una mejor recuperación de la madre, debería de alargarse el permiso de maternidad; no solo porque la sustentación de la igualdad real debería de estar cimentada en la equiparación las posibilidades psicológicas y biológicas, algo que es un hecho. Sino también porque su duración lleva “estancada” desde 1989, lo cual que pone de manifiesto que para llegar a la igualdad se están tomando medidas fáciles que en la práctica no suponen un cambio real.

Comparativa de permisos de paternidad/maternidad en España y su evolución.

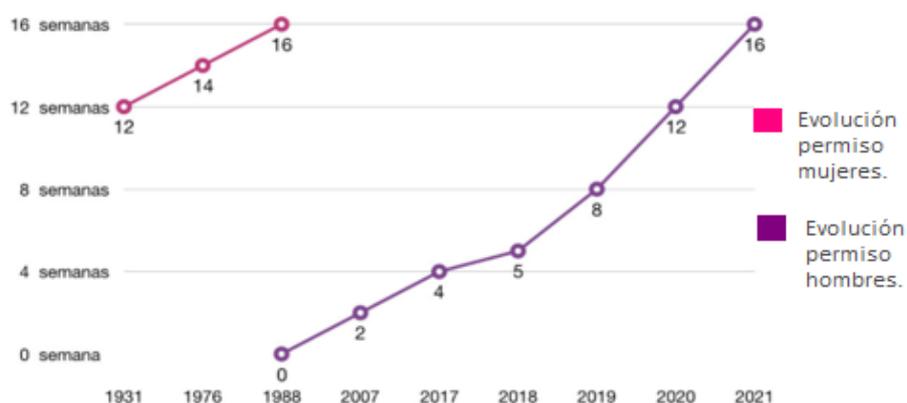


Figura 1: Comparativa permisos de paternidad/maternidad y su evolución. Fuente:

Lola ROVATI blog: bebés y más<sup>32</sup>.

<sup>31</sup> Vide Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil, artículo 68: «los cónyuges están obligados a vivir juntos, guardarse fidelidad y socorrerse mutuamente. Deberán, además, compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo».

<sup>32</sup> Vide Lola ROVATI, “Permisos de paternidad y maternidad en España: así han evolucionado con los años”. Fecha de publicación: 10 de marzo de 2019. Visitado: 18 febrero 2021, <https://www.bebesymas.com/ser-padres/permisos-paternidad-maternidad-espana-asi-han-evolucionado-anos>.

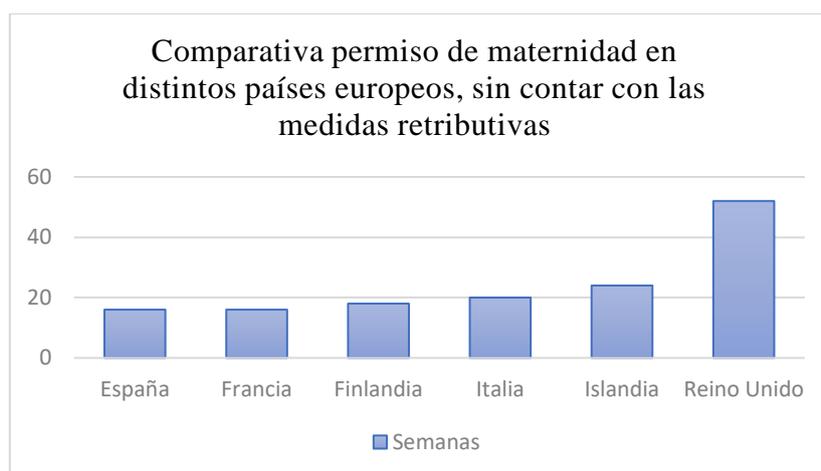


Figura 2: Comparativa permiso de maternidad en distintos países europeos, sin contar con las medidas retributivas. Fuente: elaboración propia.<sup>33</sup>

#### IV.2.2. Legislación para empleados públicos aplicación: Administración General de Estado y Comunidades Autónomas

Es a partir del año 2005 cuando se comienza a hablar de la conciliación y se aprueba la Orden APU/3092/2005, más conocida como Plan Concilia. Desde ese momento, hay cierta posibilidad o esperanza, de que comiencen a cambiar algunos aspectos acerca de la conciliación: las condiciones laborales con la toma de medidas de mejora retributivas y de las condiciones de trabajo, así como también la forma de concebir la conciliación.

Este innovador plan que cuenta no solo con la aprobación de la Administración del Estado sino también de Organizaciones Sindicales UGT, CSI-CSIF y SAP pretendía incluir un catálogo de medidas por las que se hiciera efectiva la conciliación profesional, personal y familiar, además de la consolidación de la corresponsabilidad entre sexos.

El Plan Concilia no solo consiste en medidas económicas para fomentar la conciliación, sino que plantea medidas de flexibilidad horaria, excedencias por cuidado de familiares, reducciones de jornada o permisos. Aunque resulta un acuerdo novedoso y avanzado, en plena era digital en la que ya estábamos sumidos allá por el 2005, parece ilógico que no se tuviera en cuenta el teletrabajo, puesto que desde 2002 se suscribe el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo y que pasa a tener legislación propia en España

<sup>33</sup> Vide Noemí LÓPEZ TRUJILLO, “Permisos de maternidad y paternidad: el caso de España en comparación con otros países europeos”, 16/01/2021. *Neutral*. <https://www.newtral.es/permisos-maternidad-paternidad-iguales-intransferibles-espana-paises-europeos/20210116/>

en el año 2003 mediante el Acta de firma del acuerdo interconfederal para la negociación colectiva 2003 (en adelante ANC 2003).

Esta falta de previsión en el Plan Concilia, pone de manifiesto la escasa preocupación por parte del poder político y del legislador de llegar a una conciliación real mediante la aplicación del teletrabajo. Ya que se puede llegar a pensar que no es casual su no introducción en ese acuerdo, puesto que en gran medida este Plan va destinado a la mejora del trabajo y de la conciliación de los empleados públicos; de los cuales, gran parte realizan su trabajo con equipos informáticos, por lo que no sería descabellado contemplar el teletrabajo.

Sino que tanto la AGE como los distintos agentes sociales que la suscriben, omiten su existencia para de esta manera llegar a aprobar una “norma” muy novedosa y ser pioneros en algo que en la práctica tiene escasas posibilidades de convertirnos en una sociedad más igualitaria, corresponsable y flexible.

En vista de las carencias del Plan Concilia, en 2006 se aprueba la ORDEN APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales (en adelante APU/1981/2006). En esta orden, se plantea una definición de teletrabajo y se acota a los puestos a los que su aplicación va a ser destinada, puesto que según recoge: *«En el marco de este Plan Concilia, el Ministerio de Administraciones Públicas ha desarrollado recientemente el denominado Plan Piloto para la Aplicación de Técnicas de Teletrabajo para los empleados públicos con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Una vez concluida esta experiencia piloto, se ha comprobado que sus resultados han sido altamente positivos»*<sup>34</sup>.

Pese a su aprobación hace 15 años, no ha sido hasta a partir del 14 de marzo 2020 con la aprobación del Estado de Alarma con motivo del SARS-COV-2 por medio del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, cuando se ha llegado a plantear la posibilidad real del teletrabajo y lo que es más importante: darnos cuenta de que es una realidad y que *«lo que determina el mayor o menor rendimiento de un trabajador es cumplir con unos objetivos, o la consecución de determinados*

---

<sup>34</sup> Vide ORDEN APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales, preámbulo párrafo 4º.

*proyectos. No importa tanto el tiempo que se invierte y la forma de gestión de este, como que las metas propuestas se consigan»<sup>35</sup>.*

Es importante destacar que una vez que comienza a regularse el tema del teletrabajo, conciliación, corresponsabilidad e igualdad en España, no ha cesado, aunque siempre ha sido desde el punto de vista teórico, dado que en la práctica no se ha conseguido llevar a cabo de una manera efectiva y corresponsable en el ámbito familiar. Por lo que, en cierta manera, aunque todo es mejorable, lo importante es que no estamos retrocediendo en cuanto a derechos se refiere.

La Resolución de 22 de octubre de 2009, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la función pública en el marco del diálogo social 2010-2012 es un ejemplo de que a partir de la ratificación del ANC 2003, la aprobación del Plan Concilia en 2005, y la APU/1981/2006; no hemos cesado de buscar alternativas que mejoren las normativas anteriores mediante la búsqueda de acuerdo de poder Ejecutivo, legislativo y agentes sociales; aunque con la carencia de representantes de las familias.

En España, aunque el aumento de las personas que teletrabajan ha ido mejorando desde el año 2006, fecha que coincide con la aprobación del Plan Concilia. No es hasta la situación actual cuando se ha producido una implantación real del teletrabajo. Partiendo de unas cifras de entre algo más de cuatrocientas y seiscientas mil personas, hasta llegar a números históricos en 2019 y 2020 con entre setecientas mil y novecientas mil, franjas variables entre las personas que lo hacen de manera ocasional o que teletrabajó más de la mitad de los días<sup>36</sup>.

---

<sup>35</sup>Vide Ariana EXPÓSITO GÁZQUEZ, El caos de la administración electrónica en tiempos de pandemia. *Revista De Derecho Administrativo V-Lex*, 31-59.

<sup>36</sup>Vide Ep Data, “Evolución de los ocupados que teletrabajan en España”, <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>.



*Figura 3: evolución de los ocupados que teletrabajan en España. Fuente: INE.*

Finalmente, aunque lo que ha hecho efectivo que el teletrabajo se aplique en las AAPP de manera más generalizada ha sido el COVID-19, se ha desarrollado normativa que desarrolla de una manera más extensa el teletrabajo. Este es el RDL 29/2020, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. En este RD se aborda el teletrabajo como forma preferente de trabajo, con la finalidad de dar seguridad jurídica sus los trabajadores<sup>37</sup>.

En fecha 9 de marzo de 2021 se aprueba el Plan Corresponsables por parte del Ministerio de Igualdad, cuyo principal objetivo es lograr «*la conciliación mediante la corresponsabilidad del Estado en el cuidado de los niños menores de 14 años*»<sup>38</sup>. Mediante este plan que se pretende poner en marcha con la colaboración de las CCAA, Ceuta y Melilla; se promueve la creación de empleo en el ámbito de los cuidados y la certificación de la experiencia profesional en este sector.

En este caso, lo que se plantea es realizar una dotación económica para la creación de bolsas de empleo públicas con cuidadores cualificados y con ello facilitar la conciliación familiar y laboral, al mismo tiempo que crear empleo en el sector de los cuidados y profesionalizar el trabajo de los “cuidadores”, un colectivo que se ha visto todavía más desprotegido por la crisis sanitaria.

<sup>37</sup> Vide Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. *Preámbulo*.

<sup>38</sup> Vide Plan Corresponsables, exposición de motivos.

Para concluir, podríamos decir que, aunque legislativamente hay una gran variedad en la que se regulan distintos aspectos del teletrabajo, conciliación e igualdad. Ninguna de todas las leyes de las que disponemos contempla de manera eficaz todos los aspectos anteriormente nombrados. Ya que la aplicación real en lo que respecta a la normativa de teletrabajo, se ha visto llevada a cabo “gracias” a la situación de crisis sanitaria. Dejando de lado a las familias, haciendo recaer en ellas una vez más la carga de la conciliación, los malabarismos horarios, y en algún caso, la reducción de ingresos como consecuencia de reducciones de jornada y, por consiguiente, la falta de igualdad puesto que según los datos del CSIF (Central Sindical Independiente y de Funcionarios), «*la brecha de contratos parciales por cuidado de familiar aumenta un 27%, por cada hombre en esta situación hay 16 mujeres*»<sup>39</sup>.

Con la aprobación del nuevo Plan Corresponsables, lo que se pretende es profesionalizar los cuidados de menores de 14 años para favorecer la conciliación personal y laboral de las familias al mismo tiempo que se crea empleo. Aunque todavía no está lo suficientemente desarrollado, lo que se refleja con su aprobación, es que: realmente la conciliación más que una realidad es una utopía, puesto que con este plan no se facilitan medidas reales que fomenten la corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de personas a cargo, sino que se deriva esta tarea a un tercero ajeno al núcleo familiar. Algo que puede ayudar a conciliar pero que en ningún caso es una búsqueda real por la corresponsabilidad y mucho menos por la igualdad.

En la gráfica que podemos ver a continuación, se refleja cómo ha aumentado el número de personas teletrabajadoras en el último año debido a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

---

<sup>39</sup> Vide CSIF, *Informe brecha salarial de género*, febrero de 2021. <https://www.csif.es/sites/default/files/field/file/CSIF.%20Informe%20brecha%20salarial%20de%20g%C3%A9nero.%20Febrero%202021.pdf>.



*Figura: 4: Evolución de los ocupados que teletrabajan en España habitualmente.*

*Fuente: Randstad e INE.*

En lo relativo a la edad, el rango con mayor tasa de teletrabajo el principal estaría en las personas situadas entre los 25 y los 45 con un porcentaje del 16.8%, seguidos de los mayores de 45 años, con una tasa del 16.3%. a diferencia de los menores de 25 años que es la parte de la población que menos acceso está teniendo con un escaso porcentaje del 8.6%. Esto también puede ser debido a la precariedad que se apodera del mercado y de la oferta laboral y que perjudica a la población más joven<sup>40</sup>.

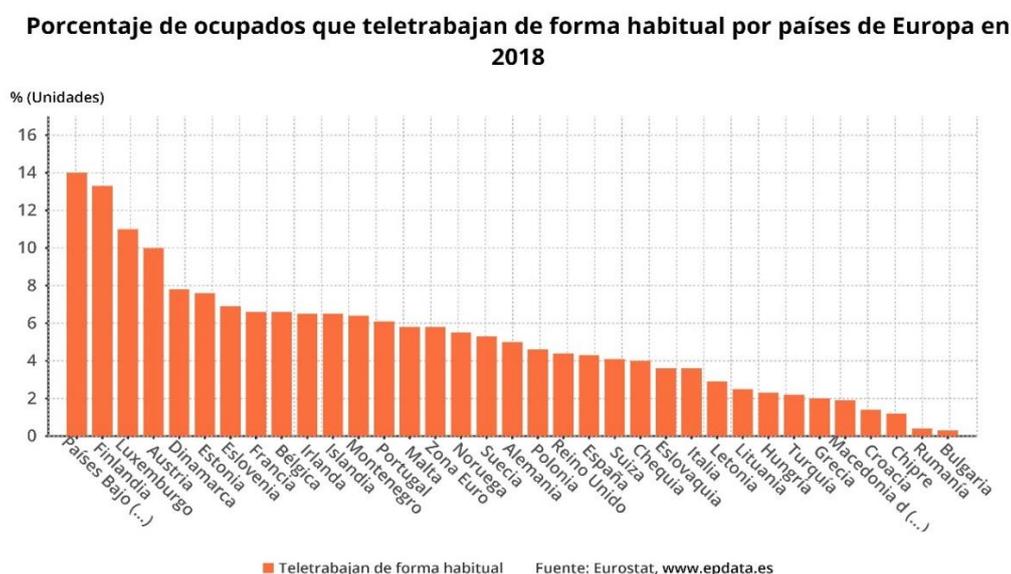
Por otra parte, según un estudio realizado por la consultora tecnológica Capgemini «*el trabajo en remoto ha aumentado la productividad de las empresas españolas un 22%<sup>41</sup>*» por ello es muy probable que las empresas españolas apuesten por mantener esta metodología de trabajo. Ya que no solo reduce los costes de las mismas si no que se considera que «*los aumentos de productividad del trabajo a distancia se pueden mantener tras la pandemia*»<sup>42</sup>.

<sup>40</sup>Vide: Ep Data, “Evolución de los ocupados que teletrabajan habitualmente”, <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>.

<sup>41</sup> Vide: ABC Economía, “El teletrabajo impulsa un 22% la productividad de las empresas españolas”, *ABC Economía (digital)*, 13/01/2021. [https://www.abc.es/economia/abci-teletrabajo-impulsa-22-por-ciento-productividad-empresas-espanolas-202101131316\\_noticia.html?ref=https:%2F%2Fwww.google.com%2F](https://www.abc.es/economia/abci-teletrabajo-impulsa-22-por-ciento-productividad-empresas-espanolas-202101131316_noticia.html?ref=https:%2F%2Fwww.google.com%2F).

<sup>42</sup> Vide: ABC Economía, “El teletrabajo impulsa un 22% la productividad de las empresas españolas”, *ABC Economía (digital)*, 13/01/2021. [https://www.abc.es/economia/abci-teletrabajo-impulsa-22-por-ciento-productividad-empresas-espanolas-202101131316\\_noticia.html?ref=https:%2F%2Fwww.google.com%2F](https://www.abc.es/economia/abci-teletrabajo-impulsa-22-por-ciento-productividad-empresas-espanolas-202101131316_noticia.html?ref=https:%2F%2Fwww.google.com%2F).

En lo que se refiere a aumento en el número de teletrabajadores en España, es notable el aumento a lo largo de los años, aunque en comparación con los países europeos seguimos estando a la cola, como podemos observar en la siguiente gráfica<sup>43</sup>:



*Figura 5: porcentaje de ocupados que teletrabajan de forma habitual en los países de Europa. Fuente: Eurostat.*

Quizá este dato podría ser objeto de estudio en relación con la productividad obtenida por los trabajadores españoles, dado que según los datos: «España tiene una de las tasas más bajas de productividad de la Unión europea»<sup>44</sup>. Uno de los motivos por los que podría ser debido es a la alta presencialidad en el puesto de trabajo, algo, que como se ha comprobado el último año, no garantiza que los resultados sean mejores. Por lo que se puede deducir que no es casual que los países con altas tasas de implantación en el teletrabajo o con menor número de horas de presencialidad en el mismo, tengan una mejor tasa de productividad. Como así lo reflejan los datos de la OCDE en la Unión Europea<sup>45</sup>.

En la siguiente gráfica se puede comprobar que los países con cifras más altas en lo que a teletrabajo se refiere, coinciden con los denominados por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) y la Organización para la Cooperación y el

<sup>43</sup> Vide: Ep Data, “Porcentaje de ocupados que teletrabajan de forma habitual por países de Europa en 2018”, <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>.

<sup>44</sup> Vide Economía Digital, “Bruselas sitúa a España en la cola de la productividad laboral en 2019”, *Economía Digital*, 5 de febrero de 2019. [https://www.economiadigital.es/economia/bruselas-situa-a-espana-a-la-cola-de-la-productividad-laboral-en-2019\\_603839\\_102.html](https://www.economiadigital.es/economia/bruselas-situa-a-espana-a-la-cola-de-la-productividad-laboral-en-2019_603839_102.html).

<sup>45</sup> Vide El Orden Mundial, “¿Cuál es la productividad en los países de la Unión Europea?”, *El Orden Mundial (digital)*, 28 de agosto de 2019. <https://elordenmundial.com/mapas/productividad-paises-union-europea/>.

Desarrollo Económico (en adelante OCDE), como, por ejemplo: Luxemburgo, Dinamarca, Países Bajos o Austria, entre otros.

Por todo esto, podría plantearse la posibilidad de que el teletrabajo no solo sea una realidad latente una vez finalizada esta situación, sino que puede ser una manera de aumentar los índices de productividad, bienestar laboral de los trabajadores y, por supuesto, conciliación laboral y personal efectiva.

### **Ámbito autonómico**

En lo relativo a la legislación autonómica acerca del teletrabajo hay una amplia variedad de actuaciones por parte de las distintas Comunidades Autónomas (en adelante CCAA).

Aunque no todas han desarrollado normas más allá de la estatal, han sido varias las autonomías que han desarrollado una legislación más específica y amplia acerca del tema del teletrabajo y la conciliación. Además, con motivo de la situación de pandemia en la que estamos sumidos, algunas CCAA también han desarrollado la normativa estatal del teletrabajo. Puesto que las condiciones laborales han cambiado y la armonía a la que se podía haber llegado en relación con el cuidado de los hijos, se ha visto modificada

Por ello, vamos a elaborar una tabla comparativa con las CCAA que han aprobado normativa acerca del teletrabajo, conciliación y todo lo que ello conlleva. Para así, de esta manera poder ver cómo han afrontado cada una de ellas la gestión del teletrabajo y la conciliación. Además de intentar confrontar las novedades y mejoras que cada CA ha añadido en su normativa en relación con las leyes aprobadas por el Estado.

La legislación autonómica que vamos a estudiar es la siguiente:

|                                  | <b>País Vasco</b>   | <b>Baleares</b>  | <b>Castilla la Mancha</b>  | <b>La Rioja</b>  | <b>Galicia</b>   |
|----------------------------------|---|--|--|--|--|
|                                  | Decreto 92/2012, de 29 de mayo, por la que se aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus organismos autónomos. | Decreto 36/2013, de 29 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Illes Balears.   | Decreto 57/2013, de 12 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo en la Administración de la junta de Comunidades de Castilla La Mancha. | Decreto 45/2013, de 5 de diciembre, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus organismos autónomos. | Orden de 20 de diciembre de 2013, por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia.                                |
| <b>Definición</b>                | Desarrollo del trabajo mediante la utilización de las TICs.<br>Mayor eficacia en la prestación de los servicios y contribución a la conciliación de la vida familiar y laboral.   | Prestación de los servicios mediante el uso de las TICs.<br>Diferente ubicación a la de la Administración.<br>Voluntariedad.<br>Garantizar el cumplimiento de la jornada, de acuerdo con los objetivos fijados y las condiciones exigidas. | Prestación de servicios que se desarrolla fuera de los centros de trabajo a través de la utilización de las TICs.  | Modalidad de trabajo no presencial, basada en el uso de las TICs, que posibilita que los empleados públicos puedan realizar su jornada laboral desde el domicilio particular.  | Remisión a los Decretos 72/2013, de 25 de abril, y 307/2009, de 28 de mayo, en relación con la Orden de 20 de diciembre de 2013 que regulan la Dirección General de Evaluación y Reforma Administrativa y la Dirección General de la Función Pública, previa negociación en la Mesa General de Empleados Públicos. |
| <b>Ámbito aplicación</b>         | Personal funcionario<br>Personal laboral  | Funcionarios, excepto: docentes, sanitarios, personal de oficina de registro.  | Aquellos que realicen informes, resoluciones, análisis y proyectos.  | Quedan excluidos: personal centro sanitario, docentes, servicios presenciales.   | Funcionarios, salvo docentes, admón de justicia, sanitarios.   |
| <b>Requisitos</b>                | Personal en servicio activo y los recogidos en el artículo 4.b) de la ley.<br>Cumplimiento de los requisitos establecidos en dicho artículo.  | Personal en servicio activo.<br>desempeño efectivo en el puesto de trabajo durante un mínimo de seis meses o conocimientos informáticos.   | Servicio activo.<br>Desempeño durante el año anterior. Puesto susceptible de dicha modalidad. Equipo.  | Servicio activo. No compatibilidad con otro puesto. Conocimientos informáticos, electrónicos y ofimáticos.   | Servicio activo. Conocimientos informáticos, electrónicos y ofimáticos.  |
| <b>Autorización teletrabajar</b> | Solicitud de autorización al órgano competente.   | Solicitud de autorización al órgano competente.  | Solicitud al órgano competente.  | Solicitud al órgano competente.  | Solicitud al órgano competente.  |
| <b>Criterios de autorización</b> | Salud laboral<br>Violencia de género<br>Conciliación<br>Tiempo y distancia de desplazamiento  | Conciliación.<br>Familiares/pareja a cargo<br>Alteración de salud.<br>Distancia<br>Violencia de género   | Preferencia al acceso:<br>Violencia de género<br>Personal con discapacidad.<br>Conciliación.   | Alteraciones de salud.<br>Conciliación. Cuidado cónyuge<br>Discapacidad.<br>Violencia de género. Tiempo y distancia.   | Salud<br>Conciliación.   |
| <b>Causas de denegación</b>      | Organizativas y de servicio<br>No cumplir con los objetivos<br>No haber transcurrido el plazo mínimo entre teletrabajo.   | Necesidades del servicio<br>Causas sobrevenidas<br>Acuerdo   | Instancia del interesado.<br>Necesidades del servicio.   | Cambio de puesto de trabajo.<br>Necesidades del servicio.<br>Incumplimiento de objetivos.  | Incumplimiento de objetivos<br>Necesidades de servicio<br>Petición del empleado  |
| <b>Duración</b>                  | Máximo de un año de teletrabajo.<br>Periodos entre teletrabajo, seis meses.   | Un año, con prórroga de hasta dieciocho meses, previa solicitud  | No contempla   | No contempla   | Contempla el control horario de trabajo, no la duración.   |
| <b>Equipamiento</b>              | La admón debe facilitar los recursos para el desempeño de la modalidad de teletrabajo.  | Equipamiento básico, mantenimiento y conexión por parte del trabajador.  | Equipamiento a cargo del empleado.   | Equipamiento a cargo de la administración.   | No contempla   |

|                                  | <b>Galicia</b>   | <b>Valencia</b>  | <b>Castilla y León</b>  | <b>Extremadura</b>  | <b>Cataluña</b>  |
|----------------------------------|--|--|---|---|--|
|                                  | Resolución conjunta de 8 de agosto de 2014, de la Dirección General de Evaluación y Reforma Administrativa y de la Dirección General de la Función Pública, por la que se dictan las instrucciones relativas al desarrollo de la Orden de 20 de diciembre de 2013, por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia. | Decreto, 82/2016, de 8 de julio del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración General de la Generalitat. | Decreto 16/2018, de 7 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la administración de la comunidad de Castilla y León. | Decreto 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura. | Decreto 77/2020, de 4 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña y sus organismos autónomos.  |
| <b>Definición</b>                | Se remite a la normativa estatal   | Prestación de servicios en modalidad no presencial fuera de dependencias de la admón con el uso de las TICs. <i>(Añade defs.de teletrabajador y programa de teletrabajo).</i>                        | Prestación de servicio en modalidad no presencial mediante el uso de TICs.<br>Teletrabajador, <i>supervisor</i> y <i>superior</i> .   | Prestación de servicio en modalidad no presencial fuera de las dependencias de la Admón.<br>Teletrabajador.   | El teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios en la que una parte de la jornada laboral se desarrolla de manera no presencial y mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Esta forma de organización del trabajo es un elemento inequívocamente modernizador de las administraciones públicas |
| <b>Ámbito aplicación</b>         | Sector público de la Comunidad de Galicia.   | Subjetivo: empleados públicos.   | Personal funcionario y laboral SALVO funciones sanitarias y servicios educativos.   | Funcionarios y personal laboral en servicio activo. No para aquellos con compatibilidades reconocidas.  | Personal al servicio de la Admón y de sus organismos autónomos. No: docentes, mossos, bomberos...  |
| <b>Requisitos</b>                | Remite a la normativa general.   | Servicio activo<br>Haber desempeñado ese puesto durante un año.<br>Conocimientos informáticos.<br>Prestación tres días desde el domicilio y el resto según horario/jornadas habituales.              | Servicio activo, desarrollo del trabajo efectivo durante un mínimo de un año.<br>Conocimientos informáticos y telemáticos.  | No teletrabajo:<br>Oficinas de registro, atención e información. Puestos de dirección, coordinación y supervisión. Eventuales. Libre designación...   | Equipo informático y sistemas de comunicación. Transcurso de dos años desde la revocación de una autorización de teletrabajo.  |
| <b>Autorización teletrabajar</b> | Solicitud por la intranet de la Xunta de Galicia.  | No podrán teletrabajar: empleados en oficinas de registro, atención e información. Funciones de dirección. Coordinación, eventuales, puestos que necesiten presencialidad.                           | Conciliación<br>Personas a cargo<br>Causas de salud<br>Son baremadas por puntuación.  | Conciliación<br>Personas a cargo<br>Familia monoparental<br>Distancia de desplazamiento.<br>Baremo por puntuación.  | No se contempla en esta norma, remisión a la general.  |
| <b>Criterios de autorización</b> | Conciliación, cuidado de hijos o personas a cargo  | Solicitud al órgano competente y autorización por la comisión.   | Solicitud al órgano competente.   | Solicitud al órgano competente.   | Solicitud telemática a los servicios de tramitación.   |
| <b>Causas de denegación</b>      | Incompatibilidad con el trabajo.   | Las que determina la Comisión de Control y Seguimiento.  | Circunstancias sobrevenidas al trabajador o por necesidades del servicio.   | Necesidades del servicio.   | Necesidades del servicio o que no cumplan los requisitos para su acceso.   |
| <b>Duración</b>                  | No lo contempla  | Se determina en el programa de teletrabajo correspondiente.  | Un año, con prórrogas de un año.  | Un año, tres días teletrabajo, dos presencial.  | Un año con prórrogas de un año.  |
| <b>Equipamiento</b>              | Conexión a internet y equipo informático por parte del trabajador.   | Conexión a internet y equipo informático por parte del trabajador.   | Equipamiento a cargo del empleado.<br>Conexión a cargo Admón.   | Equipamiento a cargo del trabajador.  | Equipamiento en función de la evaluación. Conectividad, empleado.  |

|                                  | <b>Madrid</b>   | <b>Murcia (vigencia prorrogada)</b>  | <b>Asturias</b>  | <b>Andalucía</b>   |
|----------------------------------|---|--|--|--|
|                                  | Decreto 79/2020, de 16 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid. | Resolución de 11 de junio de 2020, de la Secretaría General de la Consejería de Presidencia y Hacienda, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 11 de junio de 2020, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 5 de junio de 2020, por el que se determinan los criterios para la aplicación temporal del teletrabajo en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 en la Administración Pública de la Región de Murcia. | Resolución de 7 de septiembre de 2020, de la Consejería de Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático, por la que se dictan instrucciones de carácter organizativo en materia de empleo público para la prevención del COVID-19 mientras persista la declaración de crisis sanitaria establecida en el artículo 2.3 del Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, Asturias. | Resolución de 16 de septiembre de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se aprueba y ordena la publicación del Pacto de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 14 de septiembre de 2020, que aprueba el Protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. |
| <b>Definición</b>                | Prestación de servicios de carácter no presencial mediante el uso de medios telemáticos. Carácter voluntario.   | Prestación de servicios de carácter no presencial, mediante el uso de TICs. También incluye el de teletrabajador.  | Remisión a la normativa general.   | Remisión a la normativa general.   |
| <b>Ámbito aplicación</b>         | Funcionarios, organismos autónomos y personal laboral.  | Funcionarios, salvo servicio de salud y personal docente. Hasta el 15/09/2020  | Personal funcionario y docente   | Funcionarios con funciones de: análisis, administrativas, planificación, registros, traducción...  |
| <b>Requisitos</b>                | Conciliación, personas a cargo.<br>Violencia de género y víctima de terrorismo.<br>Dificultades de movilidad.<br>Periodo de gestación   | Conciliación, personas a cargo.<br>Violencia de género y víctimas de terrorismo.<br>Personal que ocupe despachos colectivos sin posibilidad de mantener la distancia de seguridad.   | Acreditación de las circunstancias.  | Conciliación.  |
| <b>Autorización teletrabajar</b> | Conocimientos informáticos y del trabajo a desempeñar. Conexión a internet.<br>Realización del trabajo sin supervisión. Capacidad de planificación y gestión del trabajo                              | Conocimientos técnicos, telemáticos e informáticos.<br>Disponer de equipo informático y sistemas de comunicación.<br>Acreditación de las circunstancias.   | Órgano competente,   | Disponibilidad de los medios tecnológicos imprescindibles para realizar la modalidad de trabajo no presencial.   |
| <b>Criterios de autorización</b> | Solicitud telemática en el Portal Corporativo de la Comunidad de Madrid.  | Informe favorable del titular de la Jefatura del Servicio.   | Solicitud telemática al órgano competente del servicio.  | Solicitud de acceso al teletrabajo a la persona titular de la Jefatura de Servicio.  |
| <b>Causas de denegación</b>      | Circunstancias sobrevenidas.<br>Necesidades del servicio.   | Incumplimiento de las obligaciones.<br>Necesidades del servicio.   | Necesidades del servicio.  | Necesidades del servicio e incumplimiento de las obligaciones.   |
| <b>Duración</b>                  | Seguimiento mediante Planes Individuales de Teletrabajo.  | Medida organizativa durante la crisis sanitaria.<br>Cómputo mensual de la jornada en teletrabajo es entre el 20 y 80%  | Remite a la normativa general.   | Puede ser voluntaria o por razones organizativas o de servicio.  |
| <b>Equipamiento</b>              | Conexión a internet y equipo por parte del empleado.  | Conexión a internet y equipo a cargo del empleado.   | Conexión a internet y equipo a cargo del empleado.   | Conexión a internet y equipo a cargo del empleado  |

*Figura: 4. Comparación legislativa autonómica sobre teletrabajo y conciliación en España. Fuente: elaboración propia.*

Una vez realizada la comparativa de las diferentes legislaciones autonómicas sobre el teletrabajo, se puede comprobar que gran parte de ellas tenían una legislación reguladora de este aspecto anterior a la pandemia, basándose principalmente en la normativa estatal.

Esto se debe a la regulación del teletrabajo por parte del ET, *el RD 488/1987 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, el Plan Concilia, el Plan de implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales* entre otros.

Gran parte de las CCAA optaron en su momento por definir el teletrabajo de la misma manera que se recoge en el ET. De la misma forma que las leyes autonómicas aprobadas con anterioridad a la normativa aprobada con motivo de la crisis sanitaria ocasionada por el SARS-COV-19, como podemos comprobar es que en ninguna de ellas la definición de teletrabajo ni el objeto varía de una forma sustancial. Siendo como principales fines la “*modernización de la Administración Pública*” y la “*conciliación familiar*”.

Algunas comunidades como Murcia, Castilla y León o Valencia han añadido más definiciones: *teletrabajador, supervisor, superior o programa de teletrabajo*. Esto no quiere decir que sean novedosas, sino que, han querido delimitar cada una de las figuras que lo componen de una manera más concisa y concreta.

En lo relativo al ámbito de aplicación, en gran parte de ellas los puestos aptos para realizarse mediante la modalidad de teletrabajo son los mismos, excluyendo a sanitarios, administración de justicia, docentes o personal de registro entre otros.

El acceso a esta modalidad de trabajo en todos los casos es la misma: solicitud por parte del interesado al órgano competente, formulario o de manera telemática en el portal de la Administración de la Comunidad Autónoma pertinente. Y será este quién baremando las circunstancias de cada solicitante, determinará si es apto o no, ya que no solo se requieren determinadas circunstancias personales, sino que se exige experiencia en el puesto de trabajo de al menos un año, además de conocimientos informáticos que permitan realizar el trabajo de la forma más eficiente posible.

En ninguna de las legislaciones varían las condiciones laborales de los teletrabajadores y los empleados que acceden al puesto de trabajo. Teniendo los mismos

derechos y deberes todos y cada uno. Si bien es cierto, que el personal en régimen de teletrabajo puede ser requerido en el centro de trabajo al menos una parte de la jornada; siendo entre el 20 y el 80% de horas en régimen de teletrabajo y presenciales el resto.

La formación de los empleados sobre prevención de riesgos laborales, conocimientos informáticos o actualización del empleado deberá ser a cargo de la empresa; a diferencia del equipamiento, que, en gran parte de las legislaciones autonómicas, uno de los principales requisitos de acceso a esta modalidad de empleo es la pertenencia de equipo informático y conexión a internet estable.

Por otra parte, en lo que respecta al régimen de protección de datos y seguridad y salud en el trabajo, tanto las anteriores a la situación de emergencia sanitaria como las posteriores no varían. Dado que todas se rigen siguiendo la legislación estatal relativa a cada uno de sus campos.

También me gustaría resaltar la “facilidad” con la que se ha implantado esta modalidad de empleo en una situación de extrema necesidad pese a estar regulada desde 2002 con el Acuerdo Marco sobre Teletrabajo. Además de añadir que, la instauración del mismo ha calado de una manera honda en la sociedad, habiendo incluso conflictos laborales para conseguir compatibilizar de una mejor manera el teletrabajo con la estancia durante más tiempo en el hogar (conciliación), tanto es así, que la Sentencia 44/2021 de la Sala de lo Social de la Audiencia de Madrid falla en favor de los trabajadores cuando solicitan el restablecimiento de los tickets de comida a los teletrabajadores retirados por la empresa, al considerar esta no necesarios puesto que no están fuera de su hogar. Condenando así a la empresa a: *«a reponer a los afectados en sus anteriores condiciones de jornada y entrega de tickets de comida, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial produjere una vez aplicada durante el tiempo en que se mantengan sus efectos, mediante el abono de las horas y el pago de los tickets suprimidos»*.<sup>46</sup>

Como corolario a este apartado de análisis acerca de la legislación, podemos observar una línea temporal acerca de toda la legislación que engloba: teletrabajo, conciliación y corresponsabilidad, a nivel europeo, estatal y autonómico.

---

<sup>46</sup> Vide Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, 44/2021, 18/03/2021.

### Línea temporal de legislación sobre teletrabajo:

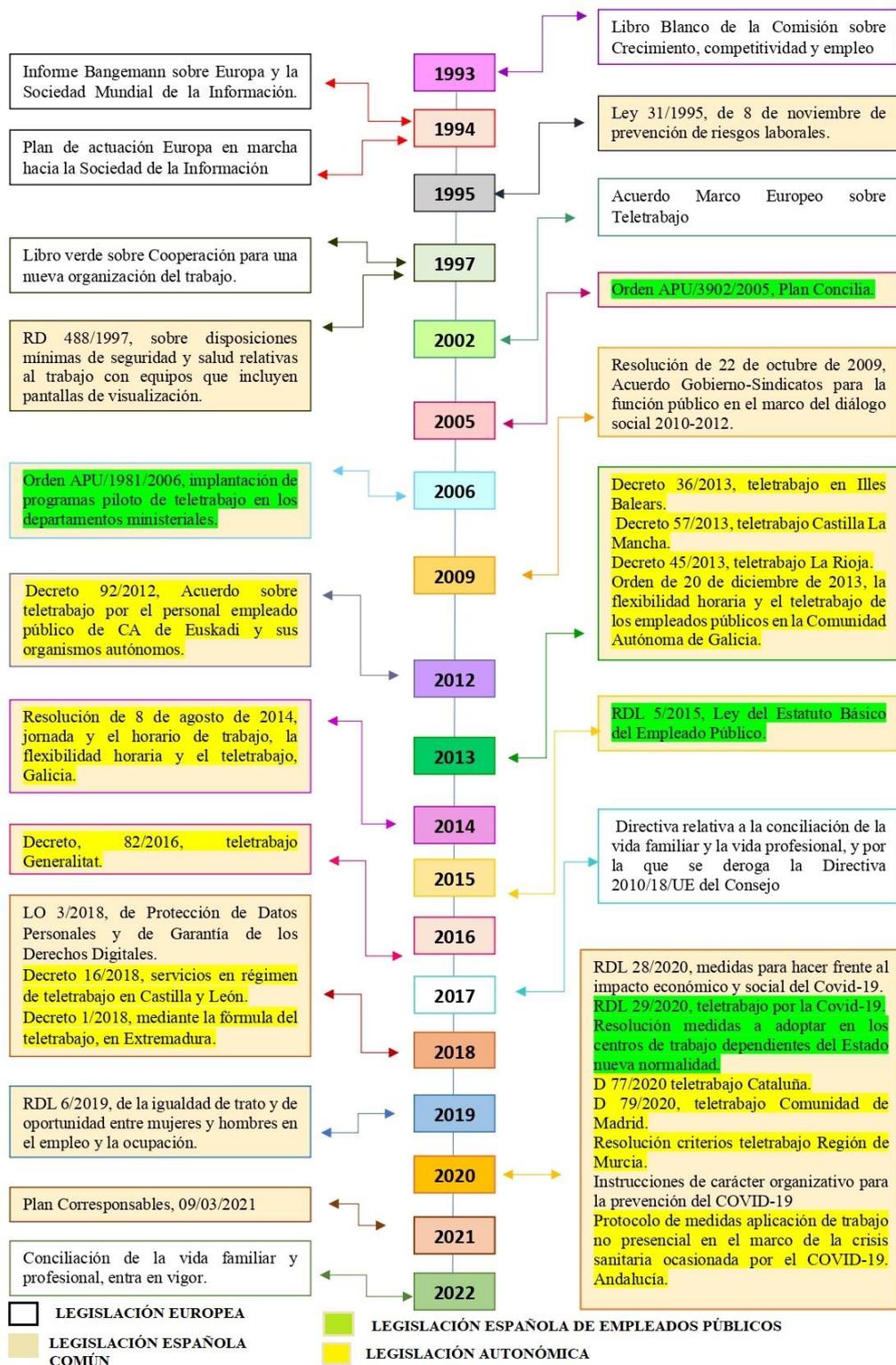


Figura 3: línea temporal sobre la legislación europea, Estatal y autonómica sobre teletrabajo y conciliación. Fuente: elaboración propia.

## V. La incidencia del teletrabajo en la conciliación de la vida familiar y laboral

Pese a que el teletrabajo se ha considerado como una alternativa para promover la conciliación y la corresponsabilidad en las tareas del hogar y de cuidado de personas a cargo, es importante destacar que, aunque puede ser una opción válida no debería ser la única. Puesto que, en este caso, estaríamos condicionando la conciliación y la corresponsabilidad al teletrabajo; siendo conceptos diferentes y excluyendo a aquellas personas trabajadoras en sectores donde es imposible realizar el trabajo de forma telemática o a distancia.

El primer factor en el que se podría evidenciar cómo afecta el teletrabajo en la vida familiar sería en el aprendizaje progresivo de los miembros del núcleo familiar a respetar el espacio y tiempo de trabajo del teletrabajador. Algo que en el caso de los hombres resulta más satisfactorio una vez superado el “periodo de adaptación” que en el de las mujeres, sufriendo ellas mayor cantidad de interrupciones durante el transcurso de la jornada en comparación con los hombres.

Según una investigación llevada a cabo por la socióloga Aliya Hamid Rao<sup>47</sup>, *«durante la pandemia se ha puesto en evidencia que el trabajo del hombre sigue siendo al que se otorga mayor prioridad»*<sup>48</sup> así pues, el hogar no es un lugar imparcial puesto que en él se reflejan las desigualdades sociales llevadas al núcleo familiar: cuidado de hijos, cocinar, fregar, planchar... tareas habitualmente llevadas a cabo por mujeres<sup>49</sup>.

En su artículo, publicado para la Universidad de Standford se evidencia que: *«los padres fueron capaces de conseguir espacios y tiempo delimitado para dedicarse a sus tareas. A diferencia de las madres, que tuvieron que improvisar tanto el tiempo como el espacio. Ellas eran vistas como cuidadoras y su papel como trabajadoras se minimizó»*<sup>50</sup>. Esto se debe a que, a lo largo de los años, ha sido y es la mujer quien ha renunciado a su puesto de trabajo para poder dedicarse a los cuidados de sus hijos y familia.

---

<sup>47</sup> Vide Aliya Hamid Rao, Socióloga de la London School of Economics.

<sup>48</sup> Vide María SÁNCHEZ, “Los hombres en el despacho y las mujeres en la mesa del salón: cómo el teletrabajo ha evidenciado la desigualdad”, *ElPaís (Digital)*, 21/02/2021. <https://smoda.elpais.com/trabajo/la-disenadora-valeria-vasi-con-el-confinamiento-se-ha-puesto-en-valor-tener-una-casa-bonita-en-la-que-apetezca-estar/>.

<sup>49</sup> Vide María José GONZÁLEZ MORENO y Cristina CUENCA PIQUERAS, “Pandemia sanitaria y doméstica. El reparto de las tareas del hogar en tiempos del Covid-19”, *Revista de Ciencias sociales (RCS). FCES-LUZ*. Número 4, (2020), p. 30.

<sup>50</sup> Vide Aliya HAMID RAO, “Is Working from Home a Solution to Gender Inequality?”, *The Clayman Institute for Gender Research*, 09/07/2020. <https://gender.stanford.edu/news-publications/gender-news/working-home-solution-gender-inequality>.

Por ello, debe de quedar claro que cualquier medida que se tome en favor de la conciliación ha de llevarse a cabo con perspectiva de género, analizando: *¿quién se va a beneficiar más de esta medida y por qué?*

Dicho esto, y pese a que las medidas van destinadas a toda la plantilla de trabajadores, «*seguimos dando por supuesto que las medidas de conciliación son para las mujeres madres*»<sup>51</sup> y como consecuencia de ello, seguimos manteniendo los roles tradicionales que sustentan la desigualdad de género. Igual que ocurre con la reducción de jornada interiorizada en la sociedad como algo propio de mujeres y no de hombres.

Un estudio del INE del año 2019 confirma que fue uno de los años donde más mujeres trabajaban a tiempo parcial según el tipo de hogar: «*adulto viviendo en otro tipo de hogar (no pareja) con hijos (29,8%), adulto solo con hijos (26,9%), adulto viviendo en pareja con hijos (25,8%)*»<sup>52</sup>, según los grupos de edad también se observa una gran diferencia entre mujeres y hombres que trabajan a tiempo parcial, habiendo un 14% de mujeres que lo hacen por cuidado de hijos, adultos o enfermos o incapacitados frente a un 3.9% de hombres.

#### Razones del trabajo a tiempo parcial en España. 2019 (población de 15 a 64 años):



Figura 7: Razones del trabajo a tiempo parcial en España. Fuente: Encuesta Europea de fuerza de trabajo (Eurostat)<sup>53</sup>.

<sup>51</sup> Vide Maite EGOSCOZABAL, “Teletrabajo, ¿una vía más hacia la conciliación?”, *Club de las Malas Madres* (online), 12/02/2019. <https://clubdemalasmadres.com/teletrabajo-via-hacia-conciliacion/>.

<sup>52</sup> Vide INE, “Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad. Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar”, [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925461773&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayou](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925461773&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayou).

<sup>53</sup> *Idem*

Frente a este dato resulta difícil no fijarse en la diferencia de hombres y mujeres que lo hacen por seguir en cursos de formación y poder promocionar en su carrera profesional; siendo en este caso casi el doble de hombres que de mujeres. Esto podría servir para reflexionar acerca de la sociedad en la que vivimos, ya que tenemos interiorizado como sociedad que *«la mujer es la cuidadora y el hombre quien asciende en la escala profesional»*.

Diez días después de la entrada en vigor del Estado de Alarma por la crisis sanitaria de la Covid-19, la Asociación Yo No Renuncio realizó la encuesta *“esto no es conciliar 2020”* los datos de este estudio fueron reveladores, y es que: *«8 de cada 10 madres constataron que tenían dificultades para teletrabajar y poder cumplir con los horarios establecidos»*<sup>54</sup>, en lo que a mejoras en las condiciones laborales y flexibilidad de horarios gran parte de las encuestadas se mantuvo optimista creyendo que estas mejorarían, aunque acerca de la visibilización de los cuidados de hijos la previsión no era tan optimista, no llegando al 30% las mujeres que de verdad pensaban que mejorarían.

Además, de todo esto, es importante destacar que pese a la petición de medidas efectivas y reales de conciliación esta se ha convertido en una lucha de mujeres, puesto que son las mujeres quienes *«demandamos en mayor porcentaje que los hombres cambios de turnos (29%), la disponibilidad de zonas de guardería o lactancia (20%) y excedencias para el cuidado de los hijos (19%)»*<sup>55</sup>.

Según Wajcman<sup>56</sup>, *«el teletrabajo puede contribuir a reforzar los roles de género tradicionales, perpetuando la relación de las mujeres con el ámbito doméstico y el cuidado, así como reproduciendo desigualdades estructurales»*. Esta teoría se ve confirmada por la “Encuesta Social 2020. Hábitos y Condiciones de vida de la Población Andaluza durante el Estado de Alarma”<sup>57</sup> en ella se refleja que: *pese al aumento de tiempo*

---

<sup>54</sup> Vide Encuesta #EstoNoEsConciliar, “La Asociación Yo No Renuncio del Club de Malasmadres mide como concilian las familias en tiempos de confinamiento”, *Club de las Malasmadres*, 31/03/2020. <https://clubdemalasmadres.com/resultados-encuesta-esto-no-es-conciliar/>.

<sup>55</sup> Vide Computer World University, “A un tercio de la población activa española le resulta difícil conciliar vida familiar y laboral”, *Computer World University*, 22/03/2021, <https://www.computerworlduniversity.es/actualidad/a-un-tercio-de-la-poblacion-activa-espanola-le-resulta-dificil-conciliar-vida-familiar-y-laboral>.

<sup>56</sup> Vide Judith WAJCMAN, “*El tecnofeminismo*”, Cátedra, Madrid, 2006. Colección Feminismos.

<sup>57</sup> Vide Encuesta social 2020: hábitos y condiciones de vida de la población andaluza durante el estado de alarma, <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/descarga/encSocial/2020/Microdatos-Guia.pdf>.

de presencia en casa tanto de hombres como de mujeres, ellas siguen realizando la mayoría de las tareas<sup>58</sup>.

Por todo esto, podemos afirmar que, aunque la principal medida de acceso a la conciliación, que es el teletrabajo y la flexibilidad en la jornada laboral se está implantando de manera satisfactoria en la gran mayoría de las empresas; no se está logrando una equiparación de los roles de género en el ámbito doméstico, puesto que sigue siendo sobre la mujer sobre quien recaen las tareas de cuidado, deberes y tareas domésticas.

### **V.1. Corresponsabilidad en la crianza y tareas del hogar**

Según el diccionario de la Real Academia Española (RAE), corresponsabilidad tiene una única acepción, que es la siguiente: «*responsabilidad compartida*». Es de vital importancia conocer su significado puesto que es un término cuyo uso se ha visto normalizado principalmente con la situación de pandemia. Más de un año ha pasado desde que comenzó la crisis sanitaria y, aunque el problema de la corresponsabilidad ya venía de lejos, se ha visto afectado con la aplicación del teletrabajo y la estancia en el hogar durante más tiempo. Lo que ha hecho que el tiempo dedicado por parte de las mujeres a las labores domésticas vaya en aumento<sup>59</sup>.

Bien es cierto que al igual que aumentó el tiempo que la mujer pasaba en el hogar a lo largo del confinamiento, también afectó a los hombres, algo que sin duda podía haber hecho que muchos se involucrasen de una manera más activa en las tareas del hogar, pero desafortunadamente no ha sido así.

En el caso de la encuesta realizada por Libertad González enfocada a hogares con parejas heterosexuales e hijos menores de 16 años; recoge la siguiente muestra:

---

<sup>58</sup> Vide María José GONZÁLEZ MORENO y Cristina CUENCA PIQUERAS, “Pandemia sanitaria y doméstica. El reparto de las tareas del hogar en tiempos del Covid-19”, *Revista de Ciencias sociales (RCS). FCES-LUZ*. Número 4, (2020), p. 29.

<sup>59</sup> Vide: Eva RIMBAU- GILABERT, “¿Cuál es el posible efecto del teletrabajo preferente sobre el reparto de tareas domésticas entre hombres y mujeres?”, *Cielo Laboral*, 2020, [rimbau noticias cielo n5 2020.pdf](https://rimbau-noticias-cielo-n5-2020.pdf) ([cielolaboral.com](http://cielolaboral.com)).

Distribución de tareas pre- confinamiento:

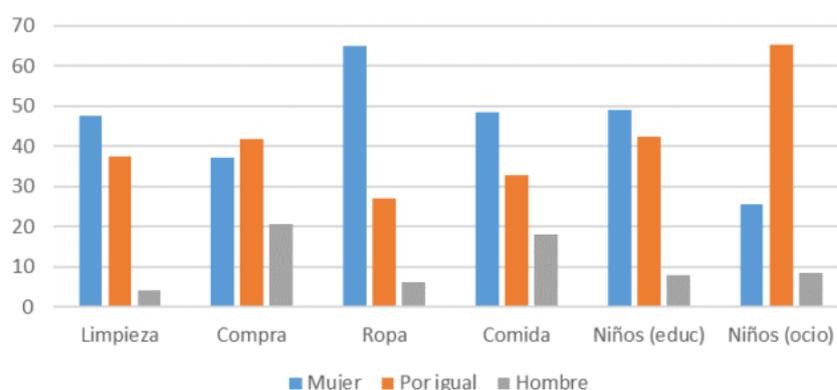


Figura 8: Distribución de tareas pre- confinamiento en hogares con hijos menores de 16 años. Fuente: Nada es gratis<sup>60</sup>.

Como se puede observar en la tabla, antes del confinamiento lo habitual en la muestra encuestada era que la mujer se encargase en mayor medida de las tareas del hogar y del ocio, a partes iguales. Durante el confinamiento, y con los dos miembros de la pareja teletrabajando, los roles no se han visto equiparados, puesto que la mujer sigue siendo la principal responsable de todas las tareas domésticas.

Distribución de tareas durante el confinamiento cuando ambos trabajan:

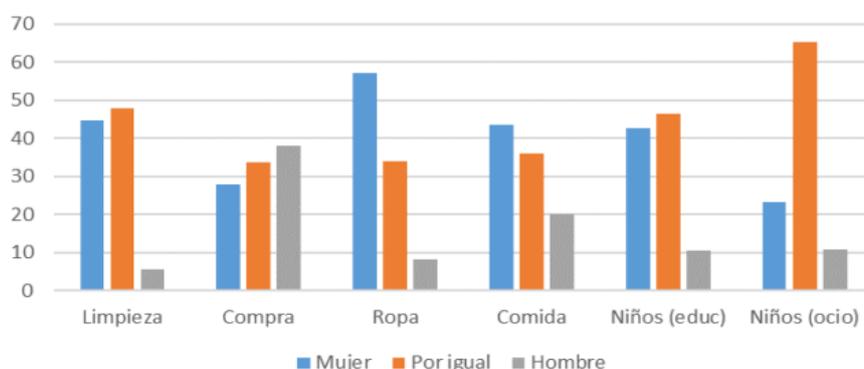


Figura 9: Distribución de tareas durante el confinamiento cuando ambos trabajan. Fuente: Nada es gratis.

Esto pone de manifiesto que debemos dar un giro a la realidad en la que nos encontramos y conseguir que todos los miembros de las familias se impliquen por igual

<sup>60</sup> Vide Libertad GONZÁLEZ, “¿Quién se encarga de las tareas domésticas durante el confinamiento? Covid-19, mercado de trabajo y uso del tiempo en el hogar”, *Nada es Gratis* (digital), 23/04/2020, [¿Quién se encarga de las tareas domésticas durante el confinamiento? Covid-19, mercado de trabajo y uso del tiempo en el hogar – Nada es Gratis.](#)

en los cuidados de los más pequeños y las labores del hogar. De manera que se interiorice que la responsabilidad de los cuidados es una obligación que no solo compete a la mujer.

Para que la corresponsabilidad consiga ser una meta alcanzable en la sociedad en la que nos encontramos, Maite Egoscozabal propone tres recomendaciones claves para conseguir una responsabilidad por igual, que son:

- a. *«Ser equipo en casa, repartiendo responsabilidades.*
- b. *Ser equipo en la empresa, replanteando las medidas de conciliación.*
- c. *Un Estado que fomente el cambio con leyes bien planteadas»<sup>61</sup>.*

En palabras de Laura Baena, presidenta de la Asociación Yo No Renuncio y fundadora del Club de las Malasmadres: *«la pandemia pone de manifiesto que la conciliación está lejos de ser una realidad. Los pilares en los que nos apoyamos las madres, los abuelos y los colegios, han estado fuera de juego. No podemos olvidar la situación que hemos vivido porque se sigue dando con las cuarentenas preventivas y los confinamientos, y no tenemos ayudas ni soportes a nivel de conciliación»<sup>62</sup>.*

Para llegar a una igualdad real, necesitamos que la corresponsabilidad, como ya se ha dicho antes, pase a ser un hecho y que los hombres se impliquen por igual en el cuidado y en la exigencia de sus derechos a nivel de conciliación familiar y laboral. *«queremos hombres comprometidos que no estén por obligación. Necesitamos una legislación, pero también que ellos den el paso»<sup>63</sup>.*

A colación de esto, es importante mencionar el “Informe de la encuesta de la Asociación de Mujeres en el sector público sobre el impacto del teletrabajo<sup>64</sup>” dado que recoge la diferente perspectiva entre hombres y mujeres acerca de los efectos positivos del teletrabajo. En este aspecto, un 38% de los hombres estaría muy de acuerdo con seguir teletrabajando una vez pasada la situación de crisis sanitaria, frente a un 34’3% de las mujeres. Así pues, la carga mental tanto en las tareas del hogar como en la ayuda a los hijos durante esta situación, *«es mayor el porcentaje de mujeres que considera que la*

---

<sup>61</sup> Vide Maite EGOSCOZABAL, “La corresponsabilidad, la llave que abre la puerta de la conciliación” *El blog de las malasmadres*, 23/09/2019, <https://clubdemalasmadres.com/corresponsabilidad-puerta-conciliacion/>.

<sup>62</sup> Vide Cristina GÓMEZ, “El drama de la conciliación en la pandemia: 1 de cada 4 madres ha renunciado al trabajo por los cuidados” , *El Español (digital)*, 23/03/2021, [https://www.elspanol.com/mujer/actualidad/20210323/drama-conciliacion-pandemia-madres-renunciado-trabajo-cuidados/568193880\\_0.html](https://www.elspanol.com/mujer/actualidad/20210323/drama-conciliacion-pandemia-madres-renunciado-trabajo-cuidados/568193880_0.html).

<sup>63</sup> *Idem*

<sup>64</sup> Vide Barbara COUTO, “Informe de la encuesta de la Asociación de Mujeres en el Sector Público sobre el impacto del Teletrabajo para las mujeres”, *Mujeres en el Sector Público*.

*carga mental ha recaído mayoritariamente en ellas*»<sup>65</sup>. Se podría deducir en cierto modo, que los hombres prefieren el teletrabajo por “comodidad” siendo menos conscientes quizá de los beneficios del mismo acerca de la conciliación, a diferencia de las mujeres, que lo hacen por poder flexibilizar horarios y compatibilizarlos con la crianza y cuidado de hijos y personas a cargo.

De lo que se trata es de conseguir igualdad mediante la conciliación y la corresponsabilidad, algo que favorece a toda la sociedad. Puesto que conciliación, no significa en ninguno de los casos que aumenten los horarios de los centros educativos o de las actividades extraescolares, sino de que hombres y mujeres en igualdad de condiciones exijan sus derechos como cuidadores por igual, para que la carga de las tareas del cuidado y del hogar, no recaiga en mayor medida siempre sobre la mujer.

## **V.2. Nuevos movimientos sociales “*tradewifes*”: vuelta a la «*feminidad ideal*»**

Si en algo ha beneficiado la *era de la información* a la sociedad, es en la rapidez y facilidad de acceso a todo tipo de conocimiento y desde cualquier parte del mundo de manera inmediata siempre que se encuentre en la red.

En 1963 se publican los libros “*Fascinating Womanhood*” de Helen Andelin y “*La mística Feminidad*” de Betty Friedan. En el primero, la autora expone una serie de ideas para conseguir un matrimonio feliz; la principal de ellas es la “*feminidad ideal*”; según la autora: «*la feminidad ideal es la herramienta que toda mujer debe emplear para manipular y controlar a los hombres*»<sup>66</sup>. A grandes rasgos, lo que se pretende enseñar con este libro es: a que la mujer controle y manipule a su marido siempre desde la subordinación al mismo.

El segundo se pregunta por qué motivo mujeres que han cursado estudios superiores y trabajado fuera del ámbito doméstico, vuelvan a sus domicilios para convertirse en la «*perfecta ama de casa*»<sup>67</sup>.

---

<sup>65</sup> Vide Barbara COUTO, “Informe de la encuesta de la Asociación de Mujeres en el Sector Público sobre el impacto del Teletrabajo para las mujeres”, *Mujeres en el Sector Público*, pp.19.

<sup>66</sup>Vide: La info “¿qué es el tradewife?”, <https://lainfo.es/que-es-el-tradewife/#:~:text=Este%20t%C3%A9rmino%20es%20una%20abreviatura,a%20la%20clase%20media%20alta>

<sup>67</sup> Vide: María José GONZÁLEZ MORENO y Cristina CUENCA PIQUERAS, “Pandemia sanitaria y doméstica. El reparto de las tareas del hogar en tiempos del Covid-19”, *Revista de Ciencias sociales (RCS)*. FCES-LUZ. Número 4, (2020), p. 33.

El movimiento de las “*tradewife*”<sup>68</sup> y la vuelta a la feminidad ideal, se hizo visible a comienzos del año 2020 y aunque hay dos teorías acerca de su resurgimiento: la primera como movimiento antítesis contra la lucha feminista, y la segunda, la incertidumbre social a raíz del Brexit y de la llegada de Donald Trump al poder.

Dejando de lado su origen y los motivos por los que vuelve a estar en auge este tipo de pensamiento o movimiento social. Es importante estudiar cómo esta forma de ver la familia y percibir la felicidad por parte de algunas mujeres puede afectar a la lucha por la igualdad y principalmente en la educación de generaciones futuras, que pueden crecer interiorizando unos roles que no se corresponden con una sociedad igualitaria.

De esta misma manera, al igual que avanza la sociedad el derecho está en continua evolución. Por ello es importante que, aunque la ciudadanía es libre de decidir la forma y estilo de vida que quiere seguir; algunos movimientos sociales no sirvan para retroceder en igualdad o corresponsabilidad. Haciendo de esta manera que toda la legislación que regula en materia de igualdad, como el Plan Concilia, o la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. social quede en desuso.

### **V.3. Análisis sobre el avance o estancamiento en materia de igualdad ante las medidas tomadas por el Gobierno de España con motivo de la situación de crisis sanitaria**

Según el estudio “Somos equipo” de 2017 del Club de las Malasmadres: «6 de cada 10 mujeres renuncian a su carrera profesional al convertirse en madres»<sup>69</sup> ¿ocurre esto de igual manera con los hombres?, ¿es una elección femenina o una imposición social?, ¿nos vemos abocadas a elegir entre la carrera profesional y formar una familia?

A lo largo de los años, con la evolución económica, del mercado y de la sociedad, hemos conseguido avanzar en el ámbito de la igualdad laboral; aunque pese a que se ha

---

<sup>68</sup>Vide: La info “¿qué es el tradewife?”, <https://lainfo.es/que-es-el-tradewife/#:~:text=Este%20%C3%A9rmino%20es%20una%20abreviatura,a%20la%20clase%20media%20alta>. «Este término, que en español significa “esposa tradicional” ha ganado mucha popularidad en países como Reino Unido, principalmente en mujeres pertenecientes a la clase media alta. Su principal objetivo es imitar al máximo el estilo de vida de los años 50, donde se representaba a la mujer con vestido todo el día, complaciendo a su esposo y reunida con sus amigas. Este movimiento puede ser un poco polémico para algunas personas, pues una de las tendencias de esta década ha sido el movimiento feminista exigiendo derechos igualitarios entre ambos géneros. Lo que ha causado que estos grupos se encuentren enfrentados, debido a que las seguidoras del Tradwife critican a las mujeres que no tienen esposo o que no desean criar hijos, mientras que las feministas las atacan por ser alineadas heteropatriarcales y defensoras de la supremacía blanca».

<sup>69</sup> Vide Maite EGOSCOZABAL, “La corresponsabilidad, la llave que abre la puerta de la conciliación” *El blog de las malasmadres*, 23/09/2019, <https://clubdemalasmadres.com/corresponsabilidad-puerta-conciliacion/>.

ido reduciendo diferencia en la tasa de paro entre hombres y mujeres, sigue habiendo una tendencia al alza en la tasa femenina. A esto, además, hay que añadirle el empleo a tiempo parcial, encabezado principalmente por mujeres (76%) y en aumento a medida que tienen hijos<sup>70</sup>.

Según la Encuesta de Población Activa (en adelante EPA) de 2017 «casi totalidad de los ocupados que trabajaron a tiempo parcial para disponer de más tiempo para cuidar a personas dependientes fueron mujeres (263.900 mujeres, de un total de 278.100 ocupados, es decir, el 94,9%)»<sup>71</sup>. Es decir, el número de hijos condiciona la tasa de empleo de las mujeres, viéndose reducida a medida que aumentan los hijos.

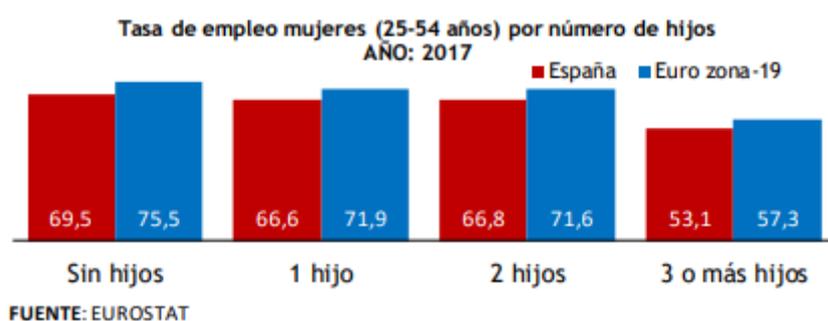


Figura 10: tasa de empleo de mujeres por número de hijos. Fuente: EUROSTAT.

La situación de crisis sanitaria, desde hace más de un año tiene sumida a la población en un estado de incertidumbre e inquietud constante, debido a los continuos cambios de medidas de seguridad y principalmente los relacionados con el mercado laboral. Esto es debido a que, aunque todos hemos vuelto a nuestro puesto de trabajo (ya sea de manera presencial o telemática) debemos hacer frente a cuarentenas preventivas o por los contagios por la Covid-19.

Pese a que ya en el año 2016 la Encuesta Europea de Calidad de Vida (EGLS) encontró que «las mujeres dedicaban una media de 39 horas a la semana al cuidado de sus hijos, frente a las 21 horas que dedicaban los hombres»<sup>72</sup> con la situación actual lejos de mejorar estas cifras, nos encontramos en serio peligro de que las responsabilidades familiares lejos de equipararse entre hombres y mujeres aumenten.

<sup>70</sup> Vide Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, “Informe de la Situación de las Mujeres en el Mercado de Trabajo 2018”, p. 3.

<sup>71</sup> *Ibidem*

<sup>72</sup> Vide Adecco Institute, “Las consecuencias de la Covid-19 afectan más a las mujeres”, *The Adecco Group Institute*, <https://www.adeccoinstitute.es/articulos/las-consecuencias-de-la-covid-19-afectan-mas-a-las-mujeres/>.

Durante el confinamiento del pasado año, según la encuesta llevada a cabo por el Centro Superior de Investigación Científica (CSIC): «el 49% de las mujeres encuestadas opinan que dedican más tiempo que sus parejas a las tareas del hogar, y el 39% de ellas, el mismo. Estos resultados contrastan con las respuestas de los hombres: un 62% opina que dedica a estas tareas el mismo tiempo que sus parejas, mientras que el 26% considera que dedica menos»<sup>73</sup>.

Algo muy similar ocurre con el tiempo dedicado al cuidado de hijos y personas a cargo: «Las mujeres encuestadas, opinan que dedican más (37%) o el mismo (34%) tiempo a los cuidados de personas a su cargo, mientras que el 55% de los hombres, opina que dedica el mismo tiempo que sus parejas»<sup>74</sup>.

Tiempo de dedicación a las tareas del hogar

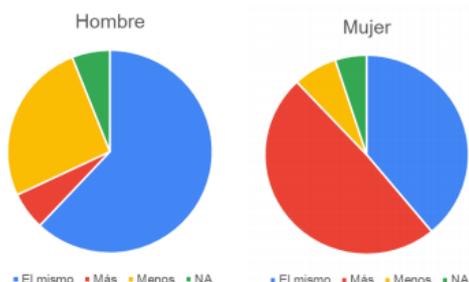


Figura 11: tiempo de dedicación a las tareas del hogar. Fuente: CNIC.

Tiempo de dedicación al cuidado de menores/mayores/dependientes/enfermas

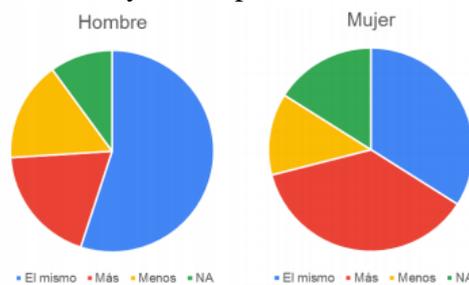


Figura 12: Tiempo de dedicación al cuidado de menores/mayores/dependientes/enfermas. Fuente: CNIC.

De estos datos, se deduce que la equidad en las tareas del hogar no se ha conseguido durante el más de un año que llevamos con esta situación, y que lejos de desaparecer, parece que se perpetúa; dado que en ambos casos se observa como el tiempo de dedicación por parte de la mujer a las tareas del hogar y de cuidados, han aumentado notablemente.

Según el Foro Económico Mundial en su informe sobre brecha de género: «la pandemia ha añadido 36 años al tiempo necesario para reducir la brecha de género»<sup>75</sup>,

<sup>73</sup> Vide CSIC, “Igualdad de género durante el confinamiento por la COVID-19”, CSIC, pp. 5-6.

<sup>74</sup> Idem

<sup>75</sup> Vide Alicia GONZÁLEZ, “La pandemia retrasa la igualdad de género otra generación”, *El País (digital)*, 31/03/2021. <https://elpais.com/sociedad/2021-03-31/la-pandemia-retrasa-la-igualdad-de-genero-otra-generacion.html#:~:text=Espa%C3%B1a%20ocupa%20el%20puesto%2014%20de%20los%20156%20pa%C3%ADses%20que,%2C8%25%20de%20esa%20diferencia..>

este estudio afirma que la pandemia ha tenido unas consecuencias más negativas para las mujeres que para los hombres.

En primer lugar, por el desempleo, dado que los sectores como el consumo o servicios, mayoritariamente ocupados por mujeres (conocidos también como *sectores feminizados*), son los que más afectados se han visto por la crisis sanitaria. Y, en segundo lugar, que el confinamiento y el teletrabajo han hecho recaer las tareas de cuidados y del hogar, principalmente en mujeres, lo que aumenta los niveles de estrés.

Impacto de la crisis del COVID-19 en sectores mayoritariamente ocupados por mujeres.

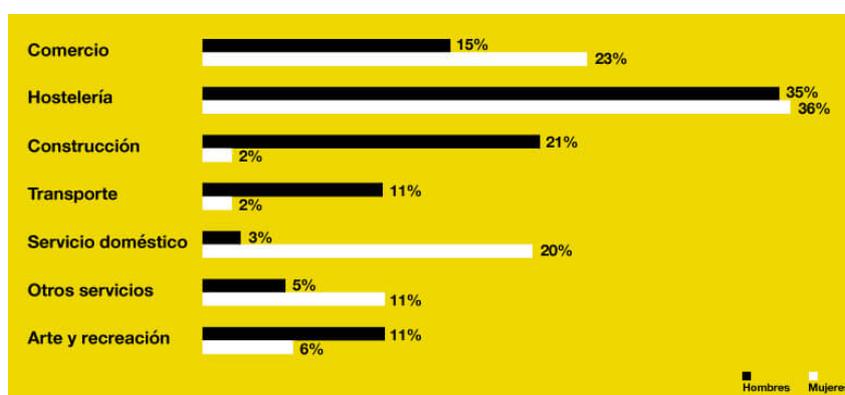


Figura 13<sup>76</sup>: Impacto de la crisis del COVID-19 en sectores mayoritariamente ocupados por mujeres. Fuente: ESADEECPOL a partir de los datos de la EPA. INE.

En este sentido, el Centro Nacional de Epidemiología afirmó que «el 55.5% de las personas afectadas por la COVID-19 son mujeres»<sup>77</sup>, los datos obtenidos de este estudio determinan que, durante el confinamiento, las mujeres son las que asumen mayor responsabilidad en las tareas del hogar y de cuidado de personas o niños a cargo.

El motivo de esta situación es el hecho de que la carga mental deriva de tareas vinculadas y asumidas por mujeres, debido a unos roles arcaicos que se han ido perpetuando con el paso de los años y de las que difícilmente se consigue desligar el género femenino.

Para lograr un equilibrio entre hombres y mujeres en este aspecto, convendría en el ámbito del hogar a todas las familias, detectar cuáles son los roles que cada miembro

<sup>76</sup> Vide Maite EGOSCOZABAL, “El día internacional de los trabajadores tras un año de pandemia”, *Club de las Malasmadres*, 28/04/2021. <https://clubdemalasmadres.com/dia-internacional-trabajadores-tras-ano-pandemia/>.

<sup>77</sup> Vide Área Humana, “La carga mental femenina o el síndrome de la mujer agotada”, *Área Humana*, <https://www.areahumana.es/carga-mental/>.

incorpora como propios y por qué motivo, si son por el mero hecho de ser hombre o mujer e intentar corregirlas para no asumir tareas en función del género.

Para terminar, y en respuesta al título del epígrafe en el que nos encontramos, *avance o estancamiento en materia de igualdad*, el problema ante el que nos encontramos es una sociedad con unos roles de género que fomentan la desigualdad demasiado interiorizados. Y que, aunque las medidas gubernamentales pretenden fomentar la igualdad, el problema de base son esos roles que con la crisis sanitaria se han visto reforzados con mayores estancias en el hogar. Por lo que podría afirmarse un estancamiento en cuanto a igualdad en la sociedad, cuyo objetivo radicaría en eliminar la desigualdad de género mediante políticas más efectivas y fomento de la corresponsabilidad real en el hogar.

## **VI. Propuestas de mejora para la implantación del teletrabajo**

En primer lugar, habría que determinar qué trabajos son en los que realmente se puede aplicar, haciendo un estudio exhaustivo sobre: medios y conocimientos informáticos de los empleados, así como de la fiabilidad de las conexiones a internet o el acceso a la intranet particular de la empresa.

En este caso, trabajos de administración, educación, publicidad y marketing, entre otros; serían los más fácilmente llevados al terreno del teletrabajo, pero teniendo en cuenta el sector en el que nos encontramos. Puesto que, como hemos podido estudiar en la legislación, el teletrabajo se implantaría en todos estos sectores, sin tener en cuenta, por ejemplo, los trabajos de administración en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, ámbito sanitario, comercio, o servicio doméstico; sectores en los que sería realmente impensable su puesta en marcha.

Dicho esto, diecinueve años han pasado desde la aprobación del Acuerdo Marco de Teletrabajo pero ha sido una crisis sanitaria, la detonante de que el teletrabajo venga pisando fuerte y con ganas de quedarse. La manera tan rápida de imponerse con el inicio de la pandemia ha demostrado que su implantación efectiva ha sido retrasada más bien por falta de ganas que por la dificultad que su puesta en marcha supone.

Una vez estudiada la legislación vigente y después de haber hecho un estudio acerca de su puesta en marcha y de cómo se ha llevado a cabo por parte de las familias en los peores meses de la crisis sanitaria, vamos a intentar proponer algunas medidas que podrían ser útiles de cara a la implantación del teletrabajo y la conciliación familiar.

Así pues, algunas medidas que proponemos para una implantación satisfactoria del teletrabajo y favorecer la conciliación serían las siguientes:

- A) Facilitar la flexibilidad horaria: de esta manera, la jornada laboral se podría adaptar a la persona trabajadora, puesto que es una forma de facilitar la conciliación, desde el momento en que se puede escoger el horario más beneficioso para los trabajadores y, además, sería una medida beneficiosa en el caso de la corresponsabilidad, dado que todos los miembros de la familia podrían verse más *obligados* a participar en las tareas del hogar y respetar los tiempos de trabajo.
- B) Establecer objetivos de teletrabajo en las empresas, como, por ejemplo: implantar un porcentaje de horas de teletrabajo al año a los empleados, no obligatorio, pero sí a modo de objetivo, y ofrecer gratificaciones a los trabajadores que logren estos objetivos. Estas gratificaciones no tendrían porqué ser económicas, sino que podrían ser a modo de reducción de jornada en función del cumplimiento de los objetivos fijados para así favorecer las «*horas eficientes versus horas de sillón*»<sup>78</sup>.
- C) Fomentar planes en empresa que no penalicen la maternidad, para que, de esta manera, ninguna mujer se sienta discriminada, o la retrase la maternidad por temor a las consecuencias que puede tener en su puesto de trabajo.
  - a. Mediante incentivos económicos y sociales:
    - i. Desgravaciones impositivas.
    - ii. Planes de empresa que integren la vida personal habilitando zonas infantiles para empleados.
    - iii. Partidas presupuestarias estatales para fomentar la maternidad sin que afecte al puesto de trabajo o al acceso de nuevos puestos de trabajo.
- D) En el caso de trabajadores de las FCSE los cuales son mayoritariamente masculinos y se ven obligados a cambiar de residencia cada un determinado tiempo, abrir bolsas de empleo público para favorecer la inserción laboral de los cónyuges y compensar los continuos cambios de residencia que, finalmente

---

<sup>78</sup> Vide Víctor ALMONACID, “El teletrabajo en la Administración: horas eficientes versus horas de sillón”, *Capital Humano*, nº 349, enero 2020. [https://capitalhumano.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAFWovQoCMRCEn8bU-RHEYgsxiIVlekkuG1k8s8cld3Bv714jOMUwDMPH9JganFQc-hJHzwOYPdOKISbpKWfwQYucdk5bteLciCtYbc7GGqsqZwz-CkvNWKhi3idUNmGFbUIocWyoMDG\\_\\_0jPH6HLhQelDnexy-vG8-dgj1-IqVvhmQAAAA==WKE](https://capitalhumano.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAFWovQoCMRCEn8bU-RHEYgsxiIVlekkuG1k8s8cld3Bv714jOMUwDMPH9JganFQc-hJHzwOYPdOKISbpKWfwQYucdk5bteLciCtYbc7GGqsqZwz-CkvNWKhi3idUNmGFbUIocWyoMDG__0jPH6HLhQelDnexy-vG8-dgj1-IqVvhmQAAAA==WKE)

suponen una grave dificultad a la hora de conseguir trabajos estables o poder promocionar en un puesto de trabajo.

Estas son algunas de las medidas que proponemos para intentar fomentar la maternidad, la conciliación y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, puesto que es necesaria la concienciación social, legislación efectiva y una implicación real de los poderes públicos y empresarios para llegar a una igualdad real además de lo importante, que es educar en igualdad y que, extrapolar las palabras de V de Vendetta «*justicia, igualdad y libertad, son algo más que palabras, son metas alcanzables*»<sup>79</sup> conciliación, corresponsabilidad e igualdad, son algo más que palabras, son metas alcanzables.

## **VII. Conclusiones**

1.- Con el paso de los años, el concepto de teletrabajo ha ido tomando forma hasta la definición que conocemos hoy en día. Pese a que su nacimiento es relativamente reciente se puede apreciar una opinión unánime en lo que respecta a sus características y elementos que lo forman. Tal es la conformidad, que pese a la falta de desarrollo en la legislación vigente (en el momento de aprobación del Estado de Alarma), el teletrabajo se pudo implantar de manera inmediata tanto en empresas como en Administraciones Públicas (en adelante AAPP) lo que demuestra que su implantación nunca ha sido una de las prioridades del sector empresarial ni del sector político.

2.- La legislación vigente pese a ser apresurada en su desarrollo y aprobación con motivo del Estado de Alarma, lo que pretendió fue cubrir las necesidades más básicas de empresas y AAPP así como de todos los sectores que lo pudieran aplicar. Aunque si bien es cierto, el desarrollo mayor ha sido el relativo al teletrabajo en las AAPP, puesto que con la aprobación del RDL 29/2020 y la legislación específica aprobada por las CCAA se ha pretendido lograr una regulación de la modalidad no presencial del teletrabajo a la vez que se modernizaba la Administración y se favorecía la conciliación de la vida familiar y laboral.

Es destacable señalar la insistencia del legislador en el uso del lenguaje inclusivo, esto hace, que de cierta manera todas las personas se sientan identificadas e incluidas por la norma, aunque lo realmente necesario sean medidas reales, este podría ser un paso al frente para que toda la sociedad se sienta identificada en la normativa. En 2006 con la aprobación del Plan Concilia se plasma el interés de facilitar por parte de la

---

<sup>79</sup> Vide V for Vendetta, año 2005.

Administración a sus empleados públicos jornadas laborales más flexibles, medidas económicas, reducciones de jornada o permisos.

Recientemente, con la aprobación del Plan Corresponsables se pretende dar un paso más hacia la igualdad incluyendo en él no solo empleados públicos, si no todo tipo de trabajadores. Algo que, pese a no ser lo más efectivo, dado que sigue externalizando los cuidados de los niños y personas a cargo, puede ser una opción real si se consiguen implantar las jornadas flexibles y trabajo por objetivos, dado que como plantea la profesora Expósito en su artículo “El caos de la Administración Pública en tiempos de pandemia”: *«no solo no ha variado la productividad de los trabajadores, sino que, en algunos casos, se ha constatado un mayor rendimiento y satisfacción de los empleados»*<sup>80</sup>.

3.- Después de la tempestad llega la calma, y pasado más de un año del comienzo de la crisis sanitaria y habiéndonos familiarizado con la situación, se puede sacar en claro que gracias a esto se ha comprobado que la imposición forzosa del teletrabajo que nos ha tocado vivir, no era tan costosa ni tan compleja, y que su implantación ha venido para quedarse, debido a los aspectos positivos que plantea: flexibilidad horaria, reducción de desplazamientos (con la consiguiente reducción en emisiones de CO<sub>2</sub>, accidentes de tráfico, o llegar a los objetivos de la agenda 2030<sup>81</sup>, entre otros), disminución de costes para las empresas al reducir el espacio, trabajo por objetivos, reducción del absentismo laboral... todos mencionados a lo largo del trabajo. Por lo que, se podría considerar que estamos ante un momento histórico, ya que la dramática situación que ha provocado la pandemia puede dejar asentada en la sociedad la cultura del teletrabajo.

Pese al amplio abanico de beneficios que se pueden enumerar gracias a la aplicación del teletrabajo, también es importante tener en cuenta los perjuicios que puede ocasionar a los empleados: empleados más sedentarios, riesgo de una nula desconexión digital, jornadas laborales más largas, desvinculación de los trabajadores con la empresa,

---

<sup>80</sup>Vide Ariana EXPÓSITO GÁZQUEZ, El caos de la administración electrónica en tiempos de pandemia. *Revista De Derecho Administrativo V-Lex*, Diciembre, 2020, p. 31-59.

<sup>81</sup>Vide Objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030: *el 25 de septiembre de 2015, 193 países nos comprometimos con los 17 objetivos de desarrollo sostenible de naciones unidas y su cumplimiento para el año 2030. Los objetivos persiguen la igualdad entre las personas, proteger el planeta y asegurar la prosperidad como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que no deje a nadie atrás. Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos. Por eso, la agenda 2030 está ya en el centro de la visión de estado y de la acción de gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo. Para alcanzar las metas de cada objetivo todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y personas como tú.* <https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/home.htm>.

o disminución de la comunicación<sup>82</sup>. Por lo que para lograr un equilibrio la legislación y las medidas a tener en cuenta deben ser precisas y contando con todos los sectores sociales, empresariales y políticos para lograr el mayor consenso y una aplicabilidad saludable además de rentable y efectiva.

4.- A lo largo del pasado año se ha evidenciado cómo ha incidido la aplicación del teletrabajo en la vida familiar, y en consecuencia de ello, la mujer al pasar más tiempo en casa ha interiorizado (todavía más) el papel de cuidadora de hijos y de realización de las tareas del hogar; viendo en muchos casos aumentado el estrés puesto que durante la pandemia «*la población más afectada en su salud mental fue la femenina. El 31% de las mujeres manifestaron tener ansiedad y un 36% depresión. También los adultos jóvenes, de los cuales el 37% aseguró sentirse depresivo*»<sup>83</sup>. Además, en muchos casos es la mujer quien “decide” o bien reducir su jornada laboral o renunciar a ella para poder hacerse cargo del cuidado de niños o familiares a cargo, como podemos ver en la figura 7.

5.- Como hemos mencionado en el apartado V de este trabajo, según Wajman «*el teletrabajo puede contribuir a reforzar los roles de género tradicionales, perpetuando la relación de las mujeres con el ámbito doméstico y el cuidado, así como reproduciendo desigualdades estructurales*»<sup>84</sup> puesto que como hemos dicho anteriormente, quién se ocupa en mayor medida de las tareas en el hogar y del cuidado de niños o personas a cargo. Además, es preocupante el alto porcentaje de mujeres que se ven obligadas a la petición de las reducciones de jornada, a diferencia de los hombres. Dándose una mayor importancia al trabajo del hombre y tratando en estos casos, el trabajo de la mujer como un “complemento” prescindible en el caso de ser necesario más tiempo para cuidar de personas en el hogar.

6.- A consecuencia de todo lo que estamos comentando, y si volvemos atrás para comprobar las figuras 7 a 9 se puede afirmar de una manera contundente la falta de equidad en los cuidados, realización de tareas del hogar y jornadas reducidas de las que se “benefician” más las mujeres. Como consecuencia de desigualdad estructural que sufre la sociedad en general, es posible que por ello estén en auge algunos movimientos como

---

<sup>82</sup>Vide GESEME “Principales riesgos del teletrabajador”. <https://geseme.com/principales-riesgos-laborales-del-teletrabajador-freelance/#:~:text=De%20este%20modo%20la%20sensaci%C3%B3n,quienes%20trabajan%20bajo%20esta%20modalidad>.

<sup>83</sup> Vide France 24h, “Estudios muestran que la pandemia y el confinamiento han afectado la salud mental de la población”, *France 24 (digital)*, 11/09/2020. <https://www.france24.com/es/20200911-impacto-pandemia-salud-mental>

<sup>84</sup> Vide Judith WAJCMAN, “*El tecnofeminismo*”, Cátedra, Madrid, 2006. Colección Feminismos.

el de las *tradwives* en el que mujeres con estudios superiores y que generalmente han trabajado fuera de casa, deciden dejarlo todo y dedicarse a las tareas del hogar y los cuidados de hijos y personas a cargo.

Para evitar la perpetuación de este tipo de movimientos sociales es necesario la aprobación de medidas de igualdad urgentes, empezando por la educación, leyes que obliguen a una mayor implicación del hombre en las medidas de conciliación y corresponsabilidad y promover la igualdad tanto en AAPP como en empresas privadas para de esta manera, conseguir desprendernos de los roles tradicionalmente asignados y asumidos por mujeres, y que la pandemia ha provocado en algunos casos, que la estancia en el hogar durante mayor tiempo se convierta en una perpetuación de dichos roles.

7.- Por todo esto, se puede concluir que pese a todo lo que se ha avanzado en la aplicación del teletrabajo, aún queda un largo camino por recorrer en beneficio de la igualdad real, la corresponsabilidad y de la consecución efectiva de la conciliación laboral y familiar. Esto será posible en el momento en que tanto hombres como mujeres tengan conciencia de que la corresponsabilidad es una tarea de todos, y también con medidas sociales, empresariales y legislativas que lo promuevan de una manera más satisfactoria.

Teniendo en cuenta, no solo sectores a los que es aplicable en teletrabajo, ya que aquellos en los que únicamente se puede llevar a cabo de una manera presencial y generalmente feminizados, también necesitan planes de conciliación, bien modificando horarios en función de las necesidades personales de cada trabajador o bien rectificándolos para evitar jornadas laborales demasiado largas y que impidan una conciliación real.

### **VIII. Bibliografía**

Beatriz ARCOS AGUILERA, *Análisis jurídico –laboral del teletrabajo*. Universidad de Almería, (2017).

Ángel BELZUNEGUI ERASO, “Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública”, *Revista Internacional de Organizaciones (RIO)*, número 1, (2008).

Adriana BOTTOS y Gabriela VÁZQUEZ. *Teletrabajo: su protección en el derecho laboral*. 1a ed. Buenos Aires, Argentina, Argentina: Cathedra Jurídica, 2008.

Jordi BUIRA, *El teletrabajo: entre el mito y la realidad*. Editorial UOC. 2013.

Barbara COUTO, “Informe de la encuesta de la Asociación de Mujeres en el Sector Público sobre el impacto del Teletrabajo para las mujeres”, *Mujeres en el Sector Público*.

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, “Informe de la Situación de las Mujeres en el Mercado de Trabajo 2018”

Jesús CRUZ VILLALÓN, *Compendio de derecho del trabajo*, Tecnos, Madrid, 2016.

CSIC, “Igualdad de género durante el confinamiento por la COVID-19”, *CSIC*

Ariana EXPÓSITO GÁZQUEZ, El caos de la administración electrónica en tiempos de pandemia. *Revista De Derecho Administrativo V-Lex*.

María José GONZÁLEZ MORENO y Cristina CUENCA PIQUERAS, “Pandemia sanitaria y doméstica. El reparto de las tareas del hogar en tiempos del Covid-19”, *Revista de Ciencias sociales (RCS). FCES-LUZ*. Número 4, (2020).

Instituto Nacional de Estadística. “*Incidencia en el empleo por la existencia de hijos. Excedencias para el cuidado de hijos*” (2021). Retrieved 11 February 2021.

Laura PARÍS, “Teletrabajo y género: perspectivas de los teletrabajadores acerca de la conciliación familia – trabajo”, *III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, (2011)*.

Manuela PÉREZ PÉREZ *El teletrabajo: efectos en la conciliación de la vida familiar y laboral*.]. Fundación Economía Aragonesa. Zaragoza, 2008.

Carmen PÉREZ SÁNCHEZ, *El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?* *Revista D´Internet, Dret y Política*, 2010.

Guillermo RODRÍGUEZ PASTOR, *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación [Recurso electrónico]: texto adaptado a las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 /Guillermo E. Rodríguez Pastor, Profesor Titular de Universidad Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València*. Tirant lo Blanch.

Eduardo Enrique TALÉNS VISCONTI, “el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, nº 17, (2019).

Raquel Yolanda QUINTANILLA NAVARRO, *El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura*. Universidad Rey Juan Carlos, Madrid.

Judith WAJCMAN, “*El tecnofeminismo*”, Cátedra, Madrid, 2006. Colección Feminismos.

## IX. Webgrafía

ABC Economía, “El teletrabajo impulsa un 22% la productividad de las empresas españolas”, *ABC Economía (digital)*, 13/01/2021. [https://www.abc.es/economia/abci-teletrabajo-impulsa-22-por-ciento-productividad-empresas-espanolas-202101131316\\_noticia.html?ref=https:%2F%2Fwww.google.com%2F](https://www.abc.es/economia/abci-teletrabajo-impulsa-22-por-ciento-productividad-empresas-espanolas-202101131316_noticia.html?ref=https:%2F%2Fwww.google.com%2F)

Adecco Institute, “Las consecuencias de la Covid-19 afectan más a las mujeres”, *The Adecco Group Institute*, <https://www.adeccoinstitute.es/articulos/las-consecuencias-de-la-covid-19-afectan-mas-a-las-mujeres/>

Víctor ALMONACID, “El teletrabajo en la Administración: horas eficientes versus horas de sillón”, *Capital Humano*, nº 349, enero 2020. [https://capitalhumano.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAIAAAEAFWovQoCMRCEn8bU-RHEYgsxiIVlekkuG1k8s8cld3Bv714jOMUwDMPH9JganFQc-hJHzwOYPdOKISbpKWfwQYucdk5bteLciCtYbc7GGqsqZwz-CkvNWKhi3idUNmGFbUIocWyoMDG\\_\\_0jPH6HLhQe1Dnxy-vG8-dgj1-IqQvhmQAAAA==WKE](https://capitalhumano.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAIAAAEAFWovQoCMRCEn8bU-RHEYgsxiIVlekkuG1k8s8cld3Bv714jOMUwDMPH9JganFQc-hJHzwOYPdOKISbpKWfwQYucdk5bteLciCtYbc7GGqsqZwz-CkvNWKhi3idUNmGFbUIocWyoMDG__0jPH6HLhQe1Dnxy-vG8-dgj1-IqQvhmQAAAA==WKE)

Área Humana, “La carga mental femenina o el síndrome de la mujer agotada”, *Área Humana*, <https://www.areahumana.es/carga-mental/>

Computer World University, “A un tercio de la población activa española le resulta difícil conciliar vida familiar y laboral”, *Computer World University*, 22/03/2021, <https://www.computerworlduniversity.es/actualidad/a-un-tercio-de-la-poblacion-activa-espanola-le-resulta-dificil-conciliar-vida-familiar-y-laboral>

CSIF, *Informe brecha salarial de género*, febrero de 2021. <https://www.csif.es/sites/default/files/field/file/CSIF.%20Informe%20brecha%20salaria1%20de%20g%C3%A9nero.%20Febrero%202021.pdf>

Maite EGOSCOZABAL, “Teletrabajo, ¿una vía más hacia la conciliación?”, *Club de las Malas Madres (online)*, 12/02/2019. <https://clubdemalasmadres.com/teletrabajo-via-hacia-conciliacion/>

Maite EGOSCOZABAL, “La corresponsabilidad, la llave que abre la puerta de la conciliación” *El blog de las malasmadres*, 23/09/2019, <https://clubdemalasmadres.com/corresponsabilidad-puerta-conciliacion/>.

Maite EGOSCOZABAL, “El día internacional de los trabajadores tras un año de pandemia”, *Club de las Malasmadres*, 28/04/2021. <https://clubdemalasmadres.com/dia-internacional-trabajadores-tras-ano-pandemia/>.

Economía Digital, “Bruselas sitúa a España en la cola de la productividad laboral en 2019”, *Economía Digital*, 5 de febrero de 2019. [https://www.economiadigital.es/economia/bruselas-situa-a-espana-a-la-cola-de-la-productividad-laboral-en-2019\\_603839\\_102.html](https://www.economiadigital.es/economia/bruselas-situa-a-espana-a-la-cola-de-la-productividad-laboral-en-2019_603839_102.html)

Encuesta #EstoNoEsConciliar, “La Asociación Yo No Renuncio del Club de Malasmadres mide como concilian las familias en tiempos de confinamiento”, *Club de las Malasmadres*, 31/03/2020. <https://clubdemalasmadres.com/resultados-encuesta-esto-no-es-conciliar/>

Encuesta social 2020: hábitos y condiciones de vida de la población andaluza durante el estado de alarma, <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/descarga/encSocial/20/Microdatos-Guia.pdf>

El Orden Mundial, “¿Cuál es la productividad en los países de la Unión Europea?”, *El Orden Mundial (digital)*, 28 de agosto de 2019. <https://elordenmundial.com/mapas/productividad-paises-union-europea/>.

Ep Data, “Evolución de los ocupados que teletrabajan en España”, <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>

France 24h, “Estudios muestran que la pandemia y el confinamiento han afectado la salud mental de la población”, *France 24 (digital)*, 11/09/2020. <https://www.france24.com/es/20200911-impacto-pandemia-salud-mental>.

Cristina GÓMEZ, “El drama de la conciliación en la pandemia: 1 de cada 4 madres ha renunciado al trabajo por los cuidados”, *El Español (digital)*, 23/03/2021, [https://www.elspanol.com/mujer/actualidad/20210323/drama-conciliacion-pandemia-madres-renunciado-trabajo-cuidados/568193880\\_0.html](https://www.elspanol.com/mujer/actualidad/20210323/drama-conciliacion-pandemia-madres-renunciado-trabajo-cuidados/568193880_0.html)

Alicia GONZÁLEZ, “La pandemia retrasa la igualdad de género otra generación”, *El País (digital)*, 31/03/2021. <https://elpais.com/sociedad/2021-03-31/la-pandemia-retrasa-la-igualdad-de-genero-otra-generacion.html#:~:text=Espa%C3%B1a%20ocupa%20el%20puesto%2014%20de%20los%20156%20pa%C3%ADses%20que,%2C8%25%20de%20esa%20diferencia>

Libertad GONZÁLEZ, “¿Quién se encarga de las tareas domésticas durante el confinamiento? Covid-19, mercado de trabajo y uso del tiempo en el hogar”, *Nada es Gratis* (digital), 23/04/2020, [¿Quién se encarga de las tareas domésticas durante el confinamiento? Covid-19, mercado de trabajo y uso del tiempo en el hogar – Nada es Gratis](#)

Aliya HAMID RAO, “Is Working from Home a Solution to Gender Inequality?”, *The Clayman Institute for Gender Research*, 09/07/2020. [https://gender.stanford.edu/news-publications/gender-news/working-home-solution-gender-inequality](#)

INE, “Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad. Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar”, [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925461773&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout](#)

La info “¿qué es el tradewife?”, [https://lainfo.es/que-es-el-tradewife/#:~:text=Este%20t%C3%A9rmino%20es%20una%20abreviatura,a%20la%20clase%20media%20alta](#)

Eva RIMBAU- GILABERT, “¿Cuál es el posible efecto del teletrabajo preferente sobre el reparto de tareas domésticas entre hombres y mujeres?”, *Cielo Laboral*, 2020, [rimbau\\_noticias\\_cielo\\_n5\\_2020.pdf \(cielolaboral.com\)](#).

Adecco Institute, “Las consecuencias de la Covid-19 afectan más a las mujeres”,  
María SÁNCHEZ, “Los hombres en el despacho y las mujeres en la mesa del salón: cómo el teletrabajo ha evidenciado la desigualdad”, *ElPaís (Digital)*, 21/02/2021. [https://smoda.elpais.com/trabajo/la-disenadora-valeria-vasi-con-el-confinamiento-se-ha-puesto-en-valor-tener-una-casa-bonita-en-la-que-apetezca-estar/](#)

## **X. Legislación**

Libro Blanco de la Comisión sobre Crecimiento, competitividad y empleo, 1993.  
Informe Bangemann sobre Europa y la Sociedad Mundial de la Información.  
Recomendaciones al Consejo, 1994.

Plan de actuación Europa en marcha hacia la Sociedad de la Información, 1994

Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.

1997, Libro verde sobre Cooperación para una nueva organización del trabajo.

Real Decreto 488/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

2002, Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo

Orden APU/3902/2005, Plan Concilia.

Orden APU/1981/2006, implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales.

Resolución de 22 de octubre de 2009, Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la función público en el marco del diálogo social 2010-2012.

Decreto 92/2012, Acuerdo sobre teletrabajo por el personal empleado público de CA de Euskadi y sus organismos autónomos.

Decreto 36/2013, teletrabajo en Illes Balears.

Decreto 57/2013, teletrabajo Castilla La Mancha.

Decreto 45/2013, teletrabajo La Rioja.

Orden de 20 de diciembre de 2013, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en la Comunidad Autónoma de Galicia.

Resolución de 8 de agosto de 2014, jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo, Galicia.

Real Decreto Ley 5/2015, Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Decreto, 82/2016, teletrabajo Generalitat.

Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo

Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y de Garantía de los Derechos Digitales.

Decreto 16/2018, servicios en régimen de teletrabajo en Castilla y León.

Decreto 1/2018, mediante la fórmula del teletrabajo, en Extremadura.

Real Decreto Ley 6/2019, de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Real Decreto Ley 28/2020, medidas para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19.

Real Decreto Ley 29/2020, teletrabajo por la Covid-19.

Resolución medidas a adoptar en los centros de trabajo dependientes del Estado nueva normalidad.

Decreto 77/2020 teletrabajo Cataluña.

Decreto 79/2020, teletrabajo Comunidad de Madrid.

Resolución criterios teletrabajo Región de Murcia.

Instrucciones de carácter organizativo para la prevención del COVID-19

Protocolo de medidas aplicación de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Andalucía.

Plan Corresponsables, 09/03/2021

Conciliación de la vida familiar y profesional, entra en vigor.